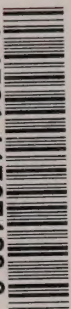


3 1761 11767123 0















Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117671230>



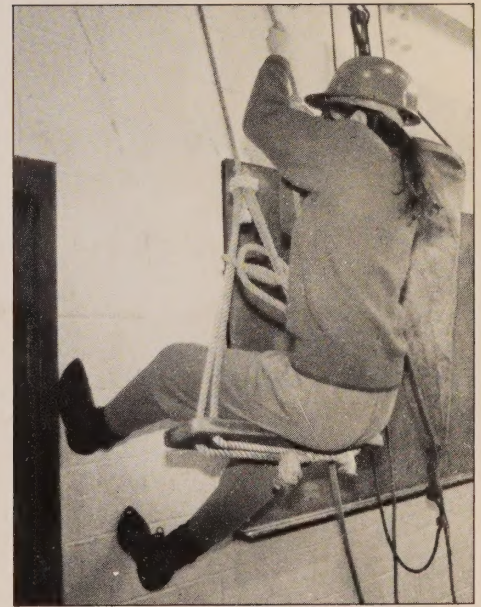
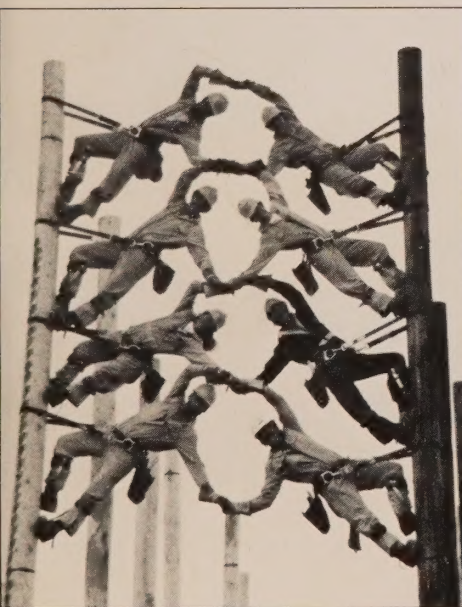
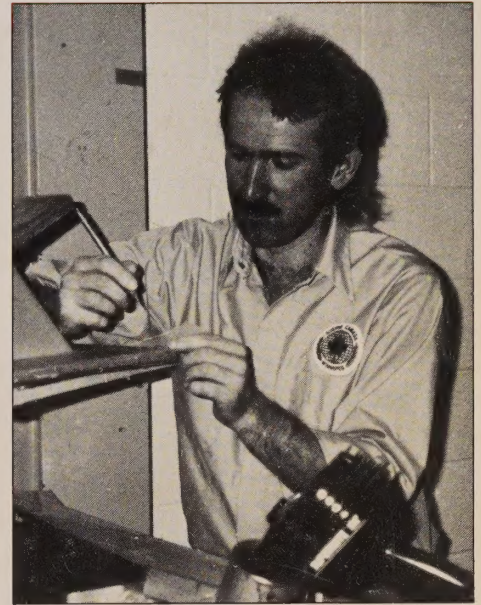


Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

CAI  
MI  
- A 56

# Annual Report 1989-1990









---

# **Annual Report**

## **1989·1990**



Produced by Public Affairs  
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies of this  
annual report, please contact:

Public Enquiries Centre  
Public Affairs Branch  
Employment and Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Hull, Québec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313

If you require an audio-cassette of  
this annual report, please contact:  
Public Enquiries Centre  
Employment and Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Hull, Québec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313

This report is printed on recycled paper



© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP1-1990

ISBN 0-662-57805-8

Minister of Employment  
and Immigration



Ministre de l'Emploi  
et de l'Immigration

His Excellency  
Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency  
the Annual Report of the Canada Employment and Immigration  
Commission and the Department of Employment and Immigration  
for the fiscal year 1989-1990.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in cursive script that reads "Barbara McDougall".

Barbara McDougall







Deputy Minister and Chairman  
Employment and Immigration Canada

Sous-ministre et Président  
Emploi et Immigration Canada

Ottawa K1A 0J9

The Honourable Barbara McDougall, P.C., M.P.  
Minister of Employment and Immigration  
Ottawa

Madam Minister:

We have the pleasure to submit the Annual Report  
of the Canada Employment and Immigration Commission and the  
Department of Employment and Immigration for the fiscal year  
1989-1990.

Respectfully submitted,

Arthur Kroeger,  
Chairman and Deputy Minister

Nick Mulder,  
Vice Chairman and  
Associate Deputy Minister

Peter Doyle,  
Commissioner (Employers)

Fernand Boudreau,  
Commissioner (Workers)



Parliamentary  
Secretary

Bill Kempling

Minister of State  
Employment and Immigration

Monique Vézina

Canada Employment and Immigration Commission

**Chairman**

Arthur Kroeger

**Vice-chairman**

Nick Mulder

**Commissioners**

WORKERS - Fernand Boudreau

**Corporate Secretariat**

Director General, Susan Carter

**Executive Director  
Immigration  
Operations**

Terry Sheehan

- Hallam Johnston  
A / Director General  
CASE  
MANAGEMENT
- Gordon Barnett  
A / Director General  
ENFORCEMENT
- Gerry Van Kessel  
A / Director General  
SUPPORT  
SERVICES
- Anne Midgley  
A / Director General  
SETTLEMENT
- A / Director General  
IMMIGRANT  
AND VISITOR  
PROGRAMS

**Executive Director  
Immigration  
Policy**

Joe Bissett

- André Juneau  
Director General  
IMMIGRATION  
POLICY
- Mike Molloy  
A / Director General  
REFUGEE  
AFFAIRS
- Louise Trépanier  
A / Director  
FEDERAL-  
PROVINCIAL  
RELATIONS
- Meyer Burstein  
A / Director  
STRATEGIC  
PLANNING

**Executive Director  
Insurance**

Ken Wyman

- Joe Verbruggen  
Director General  
INSURANCE  
POLICIES
- Marcel Nouvet  
Director General  
CONTROL
- Bill McGee  
Director General  
INSURANCE  
SERVICES
- Bernard Larose  
Chief Actuary  
ACTUARIAL  
SERVICES

**Director General  
Adjudication**

Jennifer Benimadhu

**Executive Director  
Employment**

Michèle S. Jean

- Marnie Clarke  
Director General  
EMPLOYMENT  
EQUITY
- Lionel Dixon  
Director General  
OCCUPATIONAL  
AND CAREER  
INFORMATION
- Jean-Yves Boisvert  
Director General  
OPERATIONS
- Yves Poisson  
Director General  
POLICY AND  
PROGRAM  
DEVELOPMENT
- Robert  
Van Tongerlo  
Director General  
LABOUR  
MARKET  
SERVICES
- Ivan Timonin  
Director  
PLANNING AND  
COORDINATION

**Regions**

**Director General  
Newfoundland**

Jean-Marie Duguay

**Director General  
Nova Scotia**

Gerry Everard

**Director General  
Prince Edward Island**

George Maher

**Director General  
New Brunswick**

Denis Demers

**Executive Director  
Quebec**

Trefflé Lacombe

**Executive Director  
Ontario**

David Morley

**Director General  
Manitoba**

Orville Buffie

**Director General  
Saskatchewan**

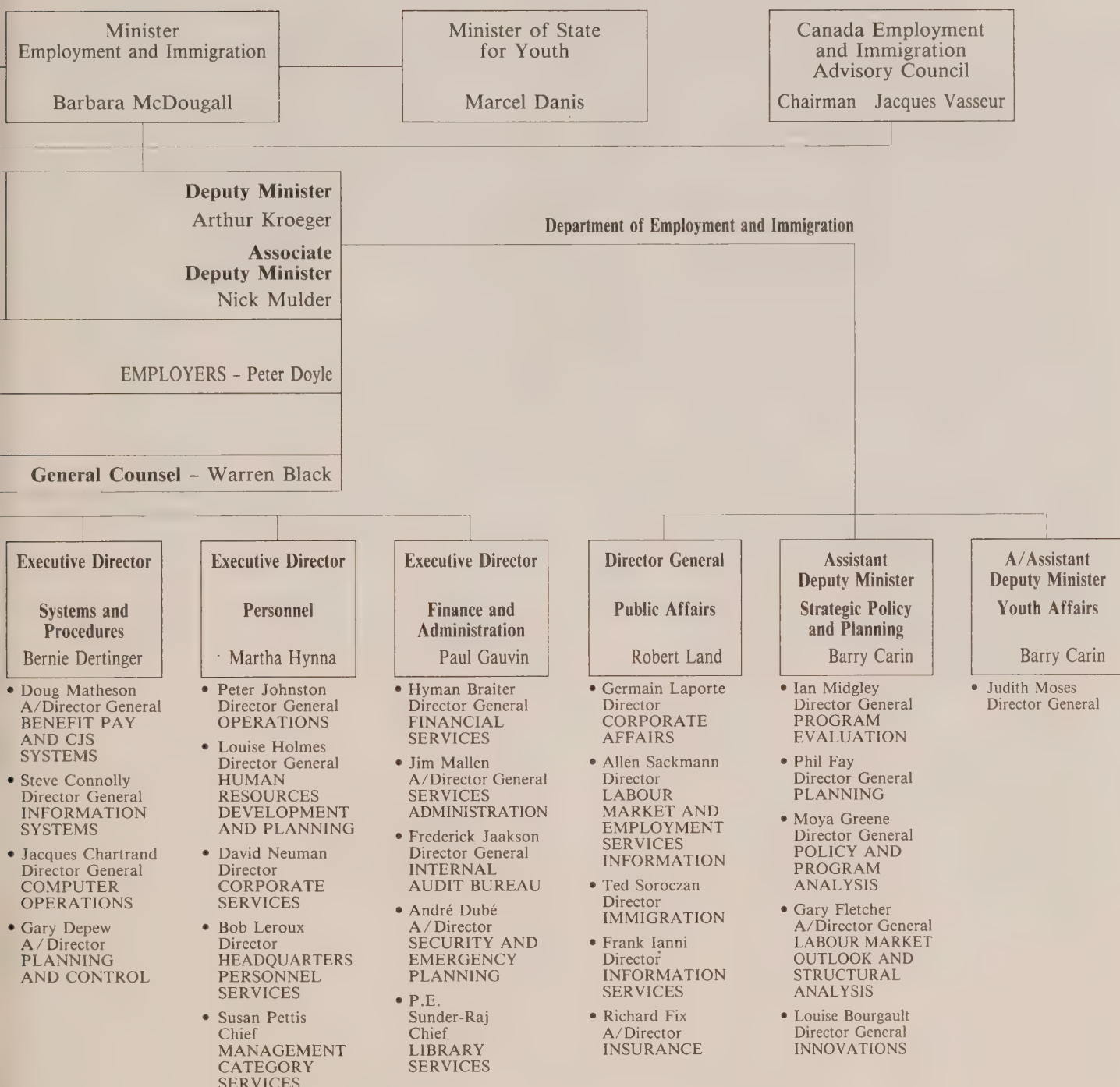
Allan Jacques

**Director General  
Alberta / Northwest  
Territories**

Reg Gates

**Director General  
British Columbia /  
Yukon Territory**

Grant Botham





# Table of Contents

	Page
<b>Highlights</b>	<b>1</b>
<b>The Commissioners</b>	<b>3</b>
<b>Overview of the Commission/Department</b>	<b>5</b>
<b>Economic Overview</b>	<b>8</b>
<b>Minister of State for Youth</b>	<b>9</b>
<b>Labour Force Development Strategy (LFDS)</b>	<b>11</b>
<b>Employment</b>	<b>13</b>
National Employment Services	13
Labour Exchange	14
Job Information Centres	14
CECs for Students	14
Employment Counselling	14
Outreach	16
Labour Market Adjustment	17
Industrial Adjustment Service	17
Foreign seasonal agricultural workers	17
Canadian Rural Transition Program (CRTP)	17
Agricultural Employment Services (AES)	17
Human resource planning	17
Labour Market Information	17
National Occupational Classification	18
Occupational Standards	18
National Employment Services System (NESS)	18
JOBSCAN	19
CHOICES	19
Canadian Jobs Strategy	20
Providing help where it is most needed	20
Job Development	20
Job Entry	21
Skill Shortages	21
Skill Investment	21
Work Sharing	21
Community Futures	21
Innovations	21
Social Assistance Recipients	21
Doing what works best	21
Local decision making	22
Labour Force Development Strategy	22
Employment Equity	22
<b>Unemployment Insurance</b>	<b>27</b>
Service to our clients	27
Unemployment Insurance Administrative Improvements	27

	Page
Labour Force Development Strategy	27
Overpayment recovery	27
Unemployment Insurance Appeal System	28
Premium Reduction Program	28
Investigation and Control	28
The Social Insurance Number (SIN)	28
Financial operations of the UI program	28
<b>Immigration</b>	<b>32</b>
Policy highlights	32
Intergovernmental relations	32
Consultations	32
Annual refugee plan	33
Admissions	34
Business Immigration	34
Immigrant and visitor programs	35
Refugee Determination Process	35
Settlement	37
Program delivery	38
International agreements	39
Adjudication	39
Foreign operations	40
Immigration statistics	42-48
<b>Corporate Services</b>	<b>49</b>
Strategic Policy and Planning	49
Financial Services	50
Services Administration	51
Emergency Preparedness and Security Directorate	51
Library	52
Personnel Services	52
Systems and Procedures	53
Public Affairs Branch	53
Corporate Secretariat	55
Internal Audit Bureau	56
<b>Statement of Operations</b>	<b>57</b>
<b>Report of the Auditor General of Canada relating to the Unemployment Insurance Account</b>	<b>71</b>

**Acronyms and abbreviations used frequently in this report**

---

CEC	Canada Employment Centre
CIC	Canada Immigration Centre
CJS	Canada Jobs Strategy
UI	Unemployment Insurance
LFDS	Labour Force Development Strategy
CRS	Claimant Re-employment Strategy
EIC	Employment and Immigration Canada
CEIC	Canada Employment and Immigration Commission





# Highlights

## Economic Overview

- Employment grew at a moderate pace. Approximately 12,529,000 Canadians were employed in 1989-90, an increase of 219,000 from the year before.
- Unemployment continued to decline to an average of 7.5% in 1989-90 from 7.7% in 1988-89.
- Adult male employment increased by 99,000 or 1.8%, and adult female employment rose by 157,000 or 3.7%.
- Improved employment prospects for youth resulted in a decline in their unemployment to 11.5% in 1989-90 from 11.8% the previous year.
- Employment increased in most industries in 1989-90. Growth leaders included transportation, communications and other utilities (5.6%), construction (5.2%), public administration (4.4%), finance, insurance and real estate (2.5%) and community, business and personal services (1.8%).

## Employment

- Employment and Immigration Canada is committed to "finding people for jobs and jobs for people, and failing this, to provide temporary financial support, where necessary." To help achieve this objective, Canada Employment Centres (CECs) provide for the delivery of employment and insurance programs to the public, including both employers and workers.
- CEC counsellors received additional training in employment counselling in order to provide the highest quality of service possible to our clients.
- The Competency-Based Training Program equips employment counsellors with the knowledge to serve worker clients and assess employers' needs.
- CHOICES is an interactive computer data base containing information on occupations, programs of study and Canadian educational institutions.
- The Job Accommodation Network (JAN) is an innovative toll-free hotline operating across Canada. By calling 1-800-JAN-CANA, employers can reach a bilingual consultant who has access to a database with more than 11,000 specific ideas to accommodate persons with disabilities.
- To further enhance services to designated groups and to ensure their fair and equal access to employment opportunities, EIC has designated co-ordinators across Canada.
- The level of participation by designated groups in programs and services was monitored.
- Increased decentralization of decision-making made CECs better able to respond to local community needs.
- Introduced in 1985 as an experimental summer project, WOW was expanded in 1989 to include pilot year-round projects in every province. The expenditures were \$20 million, with more than 12,600 student participants.



## Employment (cont'd)

□ Surveys were designed in 1989-90 to obtain feedback from both our worker and employer clients on EIC programs and services.

□ EIC signed 230 Human Resource Planning Agreements with the private sector, foreign governments and other federal departments. In 1989, positive results were obtained through human resource planning agreements and adjustment assistance. There are plans for expansion of these activities to help Canadian industry face adjustment pressures more effectively and increase industry's commitment to training.

□ Central to all our programs and services is the principle of employment equity. EIC developed the *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups* which provides employers with statistical information derived from the 1986 Census on the four designated groups. The report's tables show the representation of designated groups in the total population, workforce and Canadian labour force.

□ The Claimant Re-employment Strategy is an integral part of the Labour Force Development Strategy (LFDS) announced by the federal government in April, 1989. This strategy is specially designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer term program measures.

## Immigration

□ Immigration landings in 1989 totalled slightly more than 190,000 persons.

□ Public consultations on a five-year plan for immigration levels were launched by the minister in the fall.

□ Changes in Eastern Europe and the Soviet Union allowed much higher numbers of people to leave countries of the region, bringing about a significant increase in private sponsorships.

□ As a result of international co-operation, there now exists a United Nations plan to resolve the situation of Indochinese asylum seekers over a span of three years.

□ Settlement activities have been enhanced. The Settlement Language Program has been made permanent. This allows Canada to offer language training and orientation to immigrants awaiting issuance of their visas.

□ Considerable improvements were made to the Immigrant Investor Program through federal-provincial co-operation, new regulations and a monitoring system.

□ Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement was implemented on January 1, 1989, making it easier for Canadian and American business travellers to cross the border.

□ During 1989, approximately 22,000 refugee claims were received and are being processed. The new asylum procedures introduced in 1989 establish a balance between the protection of genuine refugees and the prevention of abuse by economic migrants seeking to avoid regular immigration channels.

## Insurance

□ CECs handled 3.0 million claims for Unemployment Insurance (UI), Regional Computer Centres issued 30 million benefit warrants worth almost \$11.3 billion and CEC staff answered almost 25 million enquiries from the public about UI.

□ Compared with 1988, 0.8 % less claims were allowed; weekly payments were on average 6.5 % higher; the average number of weeks paid for initial claims allowed was up by 0.6 %; and the average number of people drawing UI benefits increased by 1.4 %.

□ 993,807 new Social Insurance Numbers were issued.

□ There were 986,671 claimant and employer investigations.

□ In 1989, net benefit payments were \$11,373 million.

□ 1989 operations produced a \$758 million surplus in the UI Account, leading to a cumulative surplus of \$1,113 million.

□ The Annuities Branch continued to administer about 190,000 government annuity contracts and group certificates held by Canadians.

## The Commissioners



*The four commissioners of the Canada Employment and Immigration Commission, (left to right): Fernand Boudreau, commissioner (workers); Nick Mulder, vice-chairman; Peter Doyle, commissioner (employers); Arthur Kroeger, chairman.*

**T**he Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) is headed by a chairman, vice-chairman, and two commissioners — a commissioner for employers and a commissioner for workers.

Each commissioner is appointed by Order in Council for a five-year term. The commissioner (workers) is appointed after consultations with worker organizations and the commissioner (employers) is appointed after consultation with employer organizations.

The commissioners for workers and employers make recommendations regarding policies and programs, regula-

tory changes and other matters affecting Unemployment Insurance, Employment, and Immigration.

The chairman of the Canada Employment and Immigration Commission is also deputy minister of the Department of Employment and Immigration. The vice-chairman of the commission is also the associate deputy minister of the department.





## Overview of the Commission/Department

**B**ecause one out of every five people in Canada — immigrants, workers, employers, young people — is in direct contact with Employment and Immigration Canada, EIC is committed to encouraging Canadians to make constructive suggestions on how to make its programs and services more effective.

Consistent with this desire to forge stronger partnerships with a wide cross section of Canadian society, 1989-90 saw a high level of public participation in the development of EIC programs.

In 1989-90, broadly based consultations explored the economic, demographic and socio-cultural impacts of future immigration levels. Seven regional meetings involving the provinces, non-government organizations, academics and federal government agencies and other participants formed an important basis for determining the federal government's five-year plan for immigration levels.

The Labour Force Development Strategy (LFDS), introduced in April 1989, is designed to ensure that the Canadian labour force of the 1990s will be highly skilled and capable of adapting to an evolving work environment brought on by technological and demographic change. Highlights of LFDS include proposals to increase assistance to employers for human resource planning, special help to displaced older workers, more job-related training for young people and more generous benefits for new parents and workers aged 65 and over. These proposed measures are to be financed through a reallocation of resources in the Unemployment Insurance program.

Bill C-21, a series of amendments to the Unemployment Insurance Act and an integral part of LFDS, was introduced in the House of Commons on June 1, 1989. The proposed legislation would, among other things, assist more people to attain the skills necessary to improve their employment prospects. Bill C-21 was referred to the Senate in November 1989

and was still under consideration by the Senate at the end of the 1989-90 fiscal year.

Many elements of LFDS were discussed by task forces organized by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), a consultative body that provides a forum for discussions among representatives of labour, business and the federal and provincial governments. More than 600 Canadians participated.

Also as a result of LFDS, EIC decided to take a fresh look at its management systems and program delivery mechanisms to improve service to its clients. In fall 1989, a series of managers' forums were held for all EIC managers to discuss the impact LFDS would have on their day-to-day operations at Canada Employment Centres, regional headquarters and national headquarters and how all managers could work together to achieve the goals of LFDS.

Significant improvements were made in linkages between Unemployment Insurance (UI) and Employment programs to provide a continuum of services to our clients to enhance their re-employment prospects. The Claimant Re-employment Strategy is a practical example of how EIC can make more active use of UI to develop new ways of helping UI claimants find jobs more quickly.

The Immigration program was restructured to give it greater flexibility in dealing with a mounting workload. The changes address the need for long-range policy development and strategic planning, while acknowledging day-to-day requirements to deal with an increasing number of clients.

In addition to again making quality of service a corporate priority in 1989-90, Employment and Immigration adopted the slogan, "EIC: Where people matter" as a complement to its philosophy of management which states, "our clients are why we exist" and "our employees are our most valuable resource."

## Organization

Employment and Immigration Canada is made up of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and the Department of Employment and Immigration which were established under the 1977 Employment and Immigration Reorganization Act. The commission is responsible for all employment, unemployment insurance and immigration programs. It is headed by four persons appointed by the Governor in Council — a chairman, a vice-chairman and two commissioners. In order to reflect the Canadian marketplace, one commissioner is appointed after consultations with worker organizations and the other after consultations with employer organizations. The following groups make up the national headquarters of CEIC: Immigration, Insurance, Employment and Adjudication are concerned with service to the public. Personnel, Finance and Administration, and Systems and Procedures provide professional, technical and administrative support services.

The department, closely associated with the commission and located at national headquarters, consists of Public Affairs, Strategic Policy and Planning and Youth Affairs. The chairman and vice-chairman of the commission are also the deputy minister and associate deputy minister of the department.

## EIC Mission Statement

At EIC, we help people find jobs or collect unemployment insurance benefits between jobs. We manage the entry of immigrants, refugees and visitors. We help workers and employers change as the workplace changes. We also help people

learn new skills or start businesses. In short, EIC is an organization where people matter.

## Objectives

### Employment

- ☐ To provide Canadian Jobs Strategy (CJS) participants with the skills and work experience needed to obtain long-term employment.
- ☐ To use the most appropriate mechanism to meet client needs as identified through local planning strategies.
- ☐ To increase access to employment by designated groups through participation in Canadian Jobs Strategy activities.
- ☐ To increase the number of Unemployment Insurance claimants undertaking training to acquire skills for re-employment.
- ☐ To provide selected Unemployment Insurance claimants with the means to get jobs.
- ☐ To encourage employers to engage in human resource planning and training as a means of assuming greater responsibility for the development of workers.
- ☐ To provide clients with the information they need on the labour market and employment opportunities.

### Insurance

- ☐ To process claims for Unemployment Insurance (UI) benefits accurately, rapidly and at least cost.
- ☐ To offer an accessible enquiries service at Unemployment Insurance Telecentres.
- ☐ To protect the integrity of the Unemployment Insurance Account.



## Immigration

- ☐ To respond in a timely manner to applications for sponsorship, assisted relatives and permanent residence in Canada through an efficient inland selection and control function.
- ☐ To keep the accumulated enquiry workload at an agreed-upon target through an efficient enquiry process.
- ☐ To deter illegal immigration through the implementation of an effective investigations strategy and efficient investigations function.
- ☐ To resolve backlogged refugee claims in an efficient manner.

## Our Philosophy of Management

Our Philosophy of Management is to work together to provide the best service we can for our clients and the community.

From this philosophy, there flows a number of principles:

- ☐ Our clients are why we exist.
- ☐ Our employees are our most valuable resource.
- ☐ Our managers, in partnership with employees, are responsible for achieving our mission.
- ☐ Our communications and systems must support our managers and employees in the delivery of service to our clients.

Our Philosophy of Management is a natural extension of the mission statement because it outlines the central beliefs and values which should form the basis for success in carrying out our mission. It identifies the type of behavior which we consider important in our relations with our clients, employees and economic partners.

The major theme of the philosophy, and the beliefs and commitments that flow from it, is an emphasis on people. This is reflected in the emphasis on providing clients with a high quality of

service and our employees with the environment and support necessary to do a good job.

Our Philosophy of Management reflects the *Principles for the Management of the Public Service of Canada* issued by the Treasury Board and reinforces the spirit of *CEC in the Community* and *CIC in the Community* issued by EIC.

## Acts and Regulations

1. Unemployment Insurance Act, R.S.C. 1985, c.U-1, (excluding Parts III and VII) and regulations made pursuant thereto, i.e., Unemployment Insurance Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1576 and the National Employment Service Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1573;
2. Employment and Immigration Department and Commission Act, R.S.C. 1985, c.E-5.
3. National Training Act, R.S.C. 1985, c.N-19 and Regulations.
4. Reinstatement in Civil Employment Act, R.S.C. 1952, c.236.
5. Immigration Act, R.S.C. 1985, c.I-2 and Regulations.
6. Government Annuities Act, R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations.
7. Government Annuities Improvement Act, S.C. 1974-75-76, c.83.
8. Labour Adjustment Benefits Act, R.S.C. 1985, c.L-1 and Regulations.
9. Employment Equity Act, R.S.C. 1985 (2nd Supplement) c.23 and Regulations.

## Regulations made pursuant to Appropriations Acts

1. Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers); CRC 1978, volume III, c.316;

2. Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers); CRC 1978, volume III, c.317.

## Bodies reporting to Parliament through the Minister

1. Canada Employment and Immigration Commission
2. Department of Employment and Immigration
3. Immigration Appeal Board
4. Canada Employment and Immigration Advisory Council

## Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts

1. Industrial Adjustment Service
2. Canada Agricultural Employment Program
3. Outreach
4. Diagnostic Services
5. Canadian Jobs Strategy
6. Immigrant Settlement and Adaptation Program
7. Challenge '89
8. Voluntary Organizations (Grants)

## Economic Overview

*“Almost all provinces recorded gains in employment...”*

The year 1989-90 saw continued gains in employment and a decline in the unemployment rate, though at a slower rate than in 1988-89.

Overall employment grew at a moderate pace. On average, 12,529,000 Canadians were employed during the year, an increase of 219,000 or 1.8% from 1988-89 when employment grew by 326,000, or 2.7%.

All quarters of 1989-90 saw employment gains. In the first quarter, employment grew by 19,000 or 0.2%. Growth rose to 74,000 or 0.6% in the second quarter, but fell to 26,000 or 0.2% in the third quarter. In the final quarter, growth accelerated with employment increasing 50,000 or 0.4%.

The unemployment rate fell from an average of 7.7% in 1988-89 to an average of 7.5% in 1989-90. The rate declined in the first and second quarters of 1989-90 to 7.4% from 7.6% in the final quarter of 1988-89. It then rose in the third quarter to 7.6% and stabilized at this rate in the final quarter. The drop in the unemployment rate in 1989-90 was moderated by labour force growth of 213,000 or 1.6% between 1988-89 and 1989-90. This was slower than the 1.9% rate (251,000) between 1987-88 and 1988-89.

The unemployment rate declined in four provinces: British Columbia (-1.7 percentage points), Alberta (-0.8), Manitoba (-0.4) and Saskatchewan (-0.2). There were increases in: Prince Edward Island (+2.2), New Brunswick (+0.5), Nova Scotia (+0.4), Ontario (+0.2) and Quebec and Newfoundland (each +0.1).

Differences in unemployment rates remained, with the Atlantic region above the national average, though the relative situation in the Western provinces improved.

Adult male employment increased by 99,000 or 1.8%, down from the 2.4% gain in 1988-89. However, the unemployment rate for adult males rose to 6.2% from 6.0% in 1988-89. Employment of adult females rose by 157,000 or 3.7% as the female labour force continued to grow. The adult female unemployment rate fell to 7.1% from 7.5% in 1988-89.

The youth population (aged 15 to 24) and labour force continued to decline. Despite slightly lower youth employment levels, their unemployment rate fell to 11.5% in 1989-90 from 11.8% in 1988-89.

Almost all provinces recorded gains in employment in 1989-90. The strongest rates of growth were in British Columbia (5.4%), Newfoundland (3.9%), Alberta (2.6%), Nova Scotia (2.3%), New Brunswick (1.8%) and Ontario (1.5%). Saskatchewan experienced a decline in employment (-0.7%).

Employment increased in most industries in 1989-90. Growth leaders included transportation, communications and other utilities (5.6%), construction (5.2%), public administration (4.4%), finance, insurance and real estate (2.5%) and community, business and personal services (1.8%).

The service sector, which makes up approximately 70% of total employment accounted for 91% of total employment gains in 1989-90, up substantially from 1988-89, as a result of relative weakness in goods-producing industries.

Both full-time and part-time employment increased in 1989-90, with relatively stronger growth in full-time employment. In 1989-90 full-time employment increased by 212,000 or 2.0% while the 7,000 increase in part-time employment represented a gain of only 0.4% over 1988-89 levels.

# Minister of State for Youth

*“...a co-operative effort to enhance the productive potential of Canada's youth.”*

## Challenge '89 eases school-to-work transition

During 1989, a major responsibility of the Minister of State for Youth was Challenge '89, a \$128 million student employment program that created more than 84,600 summer jobs. Challenge, through its various components, encourages employers from every sector of the economy to create summer jobs for students.

The program also includes guidance for potential and actual school dropouts, incentives for student entrepreneurs and employment training, all designed to help young people in their eventual school-to-work transition.

The 1989 program was divided into the following components:

□ Summer Employment/Experience Development (SEED) provided incentives to stimulate the creation of 72,000 career development opportunities for students at a federal cost of \$108 million;

□ Work Orientation Workshops (WOW), at a federal cost of \$20 million, provided 12,600 potential and actual early school-leavers with guidance on their future participation in the labour market and encouraged them to complete high school or seek further skills training. WOW was expanded in 1989 to include pilot year-round projects in every province. In 1990 the program will be expanded further to \$35.2 million;

□ Canada Employment Centres for Students enabled approximately 365,000 students to obtain summer employment;

□ Native Internship Program provided summer employment related to their career and vocational aspirations for more than 2,000 Native students within various facets of Employment and Immigration Canada's operations;

□ Business Drive for Jobs encouraged leading corporations and business organizations to create summer employment opportunities for students.

## The Canadian Jobs Strategy combines training with work experience

The principal objective of the Entry option of the Job Entry program under the Canadian Jobs Strategy is to provide youth with a combination of training and on-the-job experience to help them make a successful transition from school to the labour market. Co-operative Education, another option of Job Entry, encourages the integration of students in the labour market by providing developmental work-study experience for secondary and post-secondary students.

## Surviving the job jungle

Unlike other survival guides which list knives and compasses as basic tools, this survival kit talks about the need for a well-prepared resume and computer skills.

Those are the survival tools necessary for today's job jungle.

EIC produced the Survival Kit to help young people find their way through the competitive and sometimes confusing work world. The Survival Kit is made up of two useful publications: *HOT-100* and the *Job Futures Handbook*.

The *HOT-100* is a collection of more than 100 federal programs and services for young Canadians. This fourth edition of the booklet describes programs and

assistance available in areas such as employment, training, entrepreneurship, health and culture. The *Job Futures Handbook* explores the potential of more than 200 occupations through 1995.

This handy guide also includes short descriptions of various areas of study and job details from recent graduates. Both publications provide youth with valuable information to help them explore their options.

Specially designed posters, brochures and advertisements were distributed in 1989 through Canada Employment Centres and schools across the country to promote the Survival Kit campaign.



## Youth Affairs

The Youth Affairs Branch supports the Minister of State for Youth by analysing federal economic, social and cultural policies and programs as they relate to youth. It advises the minister on policies and programs for young people and on a variety of youth issues.

The branch plans and sets up activities in support of youth. It identifies and works with individuals and groups that interact with youth in a positive way.

Youth Affairs maintains contact with a network of groups inside and outside government. It maintains permanent membership on review panels and inter-departmental committees that address youth concerns. This involvement ensures these concerns are taken into account in federal government policies and programs in support of the co-ordinative mandate of the Minister of State for Youth.

Youth Affairs played a major role in the formulation of the five-year, national "Stay-in-School" initiative which was launched on February 9, 1990. This ambitious and timely program, designed to address the alarming 30 per cent high school dropout rate, is a co-operative effort to enhance the productive potential of Canada's youth.



*ZOPTIONS is an award-winning video produced by EIC which takes youths on a quick tour of their future career options.*

## ZOPTIONS: Fast forward into the future

Electronic graphics, a talking video game and an important message — that's the combination that works with ZOPTIONS.

ZOPTIONS is a youth video with a vivid career planning message, highlighting various aspects of the working world through an omniscient talking video game and five different "players."

Each player chooses from an array of career options and then gets a sneak preview of the future job. Special emphasis is placed on less common options such as the world of entrepreneurship and non-traditional careers for women.

Initiated by EIC for Canada Career Week '89, ZOPTIONS has been praised as an innovative and useful educational tool.

Among its many honors, the video received five national awards from the International Television Association, including a national Golden Maple Award. The project also picked up an international gold medal at the Annual Mercury Awards which attracted more than 900 entries from Japan, Australia, Canada, the United States and Europe.

ZOPTIONS is now available for viewing year-round at all Canada Employment Centres. It's also supplied to educational institutions upon request and will soon be accompanied by a presenter's guide to stimulate further discussion. This is one very imaginative video with a fast-forward view of career options in the future.

# Labour Force Development Strategy (LFDS)

## Bill C-21 and the evolution of the Labour Force Development Strategy (LFDS)

The Throne Speech of April 3, 1989, announced that the government intended to propose amendments to the Unemployment Insurance program. On April 11, 1989, the government announced the Labour Force Development Strategy (LFDS). Shortly thereafter — April 26, 1989 — the Minister of Finance announced in the budget statement the government's intent to fund the UI program entirely through the private sector. Bill C-21, which would enable these changes to occur, was tabled on June 1, 1989. The Bill was referred to a legislative committee on June 21, 1989. The legislative committee submitted its report to Parliament on October 10, 1989. The third reading and passage of the Bill by the House of Commons took place on November 6, 1989.

Bill C-21 was then referred to the Senate. Once in the Senate, first and second readings took place on November 7-9, 1989. At the time of publication of this annual report, Bill C-21 was still being considered by the Senate.

## The concept behind the strategy

This initiative was designed to enable Canada to compete effectively during the 1990s and beyond through an improved labour force. The government realizes that in order for this to happen all participants in the labour market must have the ability to upgrade existing skills, develop different skills, and broaden the range of their skills. And that includes equal access to training and employment opportunities. Through the Labour Force Development Strategy, EIC hopes to foster within Canada a strong tradition of training and lifelong learning.

A major thrust of this initiative will be to establish greater participation in, and responsibility for, labour force training by the private sector. The Labour Force Development Strategy deliberately challenges all partners in the labour market — business, labour, social advocacy

groups, educators and all levels of government — to give priority to:

- ☐ increasing the skill levels of Canadians; and
- ☐ finding and implementing, co-operatively, the best combination of policies, programs and employment practices to ensure all Canadians achieve their potential.

The strategy promotes and supports human resource planning and development and increased training for older workers, social assistance recipients and Unemployment Insurance claimants. Entry-level skills development will be stimulated through increased use of national standards and national certification of apprenticeable trades. New training approaches for non-apprenticeable occupations and an expanded co-operative education program are also part of LFDS. There will be increased support for industrial and community adjustment through the Commission's Industrial Adjustment Service and Community Futures program.

As a first step in meeting this priority, the government held extensive consultations, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), with business, labour, social advocacy groups and educators, to obtain their input on labour market policy for the 1990s and on the design of the strategy's components.

Seven task forces examined the following areas: programs for older workers; programs for UI recipients; and programs for social assistance recipients; approaches to private sector training and human resource planning; and entry-level skill development including apprenticeship; co-operative education; and new entry-level programs.

More than 600 people participated in the consultations through the task forces. The Canadian Labour Market and Productivity Centre submitted its findings and recommendations in a *Report of the CLMPC Task Forces on the Labour Force Development Strategy* to the government in March 1990.



All task forces agreed that effective training policies and programs are increasingly important to the adjustment process. The government is developing responses to these recommendations and is continuing to consult with its labour market partners to ensure that the responses are relevant.

### The Bill behind the strategy

Bill C-21 is an integral part of the government's Labour Force Development Strategy. It allows for more skills training and other measures to assist claimants to successfully adjust to changing labour market conditions.

The amendments to the legislation would also bring the UI program into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms and are intended to achieve the following objectives:

- ☐ make the current system of maternity, parental and sickness claims more flexible and more generous;
- ☐ extend UI coverage to workers 65 years of age or more and to people working for their spouses in a normal working relationship;
- ☐ introduce a permanent Variable Entrance Requirement to the UI program;
- ☐ change the current benefit entitlement structure;
- ☐ increase penalties for claimants who quit voluntarily without just cause, refuse a job, or are fired for misconduct; and
- ☐ simplify the administration of the program and increase fairness and flexibility.

### New Unemployment Insurance boundaries established

In November 1989, the government proposed new boundaries for economic regions used in the administration of the UI program. The boundaries were last updated in 1978. This exercise, initiated in August 1988, culminated in the release of a document entitled *Report on the Comprehensive Review of Unemployment Insurance Regions* in November 1989. The new economic regions will allow for a fairer determination of benefits paid to claimants and will enhance the UI program's sensitivity to regional differences in labour market conditions.

Under the new configuration, Canada will be divided into 62 UI economic regions, up from the current 48 regions. To facilitate the administration and implementation process, it has been planned to introduce these new regions at the same time as the promulgation of Bill C-21.

### Claimant Re-employment Strategy (CRS)

The Claimant Re-employment Strategy is a significant element of LFDS. This strategy is an initiative to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer-term measures.

The Claimant Re-employment Strategy allows Canada Employment Centres to take a more active role in the delivery of services and programs to UI claimants. This partnership between Employment and Insurance is designed to improve service to our clients.

In advance of national implementation beginning April 1, 1990, the CRS was introduced in 1989-90 at 32 lead site offices across Canada. The lead site experiences permitted testing of locally designed approaches targeting the rapid re-employment of selected UI claimants.

### LFDS managers forums

In preparation of implementation of LFDS, EIC held managers forums in the fall of 1989. Five regional forums brought together Canada Employment Centre managers, regional managers and national headquarters executive heads for two days of discussions on LFDS and what it means for each region and EIC national headquarters. A sixth forum was held for national headquarters managers.

The objectives of the forums were to:

- ☐ provide the context and up-to-date facts of LFDS and all its elements;
  - ☐ enhance channels for information flow and the development of greater two-way communication;
  - ☐ provide an opportunity for all managers to discuss concerns in a mutually supportive and responsive environment; and
  - ☐ allow managers to examine issues and be aware of developments so they could in turn develop directions and priorities in definable and realistic terms.
- Managers were encouraged to meet with their staff and communicate the messages of LFDS.



# Employment

*“...responsive to the needs of workers, employers and communities, with a strong emphasis on quality.”*

Working closely with its social and economic partners to serve the public, Employment and Immigration Canada provides services to workers and employers in four areas:

- ☐ **The Labour Exchange** seeks to ensure that job opportunities are matched with available qualified workers, and that employers can get the skilled workers they need in a timely and effective manner.
- ☐ **Labour Market Adjustment** encourages human resource planning by the private sector, the adjustment of enterprises, and assistance to individuals in adjusting to changing labour market conditions.
- ☐ **Labour Market Information** provides the necessary information on which to base labour market decisions.
- ☐ **Human Resource Development** provides programming to help those most in need of employment-related assistance by focusing on individuals, employers and communities that would benefit most from government support.

Employment and Immigration Canada offers a wide range of programs and services to its clients. In the past year, efforts have focused on making EIC's programs and services more responsive to the needs of workers, employers and communities, with a strong emphasis on quality.

## Monitoring and measuring

Work continued on revising statements of objectives and performance indicators to improve management's capacity to direct

and control program performance. Greater focus was placed on client results, productivity, quality of service and on measuring the impact of EIC's programs and services.

EIC also implemented new methods to determine the results of its programs and services and new tools to measure quality of service and client satisfaction. These instruments, in the form of surveys, are designed to obtain continual feedback from both our worker and employer clients about the services provided by CECs. These surveys will be conducted on a quarterly basis to provide each CEC with timely information so any required improvements to service delivery can be introduced. New performance indicators were also developed to evaluate the appropriateness of our interventions.

## Summary of activities

EIC operated 470 regular CECs, as well as itinerant services to 187 remote or isolated communities. It also provided services through 101 CECs on university and college campuses. Between April and August, EIC operated more than 400 CECs for students. In addition, employment-related services were provided through Outreach projects and Agricultural Employment Services.

CECs and Outreach projects not only provide employers with selection and referral services, but also work with business and industry to determine human resource needs.

## National Employment Services

### Services to employers

EIC's objective is to deliver quality services to employer clients in the areas of labour exchange, labour market information and labour market adjustment. Efforts have been extended specifically to small businesses and entrepreneurs.

Since January 1985, several employer-oriented services have been implemented in CECs across Canada to reflect this

commitment to small businesses and entrepreneurs. CECs have become more selective in marketing Employment programs and services to enterprises that show potential to influence the local labour market.

In addition, EIC developed a comprehensive network with other governmental departments and agencies concerned with small businesses and entrepreneurship. The goal is to help CECs respond to businesses' employment-related needs. This network enables CECs to become the focal point in the community to assist small businesses and new entrepreneurs in developing their human resources.

The Local Employer Seminar, a one-day information and discussion session on various EIC programs and services of interest to business people, has become another increasingly useful initiative. Based on a cost-recovery format, the seminar improves contacts with the business community and ensures a better understanding of EIC's programs and services. In 1989-90, more than 200 seminars were held across the country with approximately 4,500 employers participating.

## Labour Exchange

### Job Information Centres

Most CECs have Job Information Centres (JICs) where workers can make occupational and job choices based upon available information, obtain information about job vacancies and employment conditions and obtain job referrals, when required.

The Commission has also begun to phase in the open-order display concept in its offices. Complete employer identification data on job orders is posted in JICs so that workers can then approach employers directly.

### CECs for Students

Between April and August 1989, more than 400 CECs for Students were operated and staffed by approximately 1,341 senior students and recent post-secondary graduates. Approximately 357,000 tem-

porary and casual placements were made, mostly in the private sector, at a cost of \$10.8 million. These placements represented a 10 per cent decrease over the previous year.

### CECs on Campus

In 1989-90, EIC operated 101 CECs on Campus at universities and colleges across Canada to provide a wide range of employment services to post-secondary students. These on-campus centres placed more than 50,000 students.

### Employment counselling

Employment counselling is available through CECs and is designed to help worker clients identify realistic employment possibilities, establish employment goals, learn appropriate skills and implement action plans to search for, obtain and keep employment. Employment counsellors frequently use psychometric tests, specific counselling tools and programs such as Job Search Strategies to help clients achieve their employment goals.

### Employer-oriented training

The Competency-Based Training Program equips Employer Services counsellors with the skills, knowledge and attitudes needed to assess employer needs. It also helps them develop and implement marketing plans which facilitate labour market adjustment using employment programs and services. The emphasis is on "quality of service" and counsellors are encouraged to think globally and act locally. By adopting an entrepreneurial approach, they are encouraged to build partnerships between EIC and the private sector.

As of April 1, 1990, 75 per cent of the nationally targeted counsellor population had completed Component A, the core Employer Services training program. Also by this date, Component E, Marketing and the Quality of Service training program, which began in 1989, was delivered in every region.

A validation study of Component A's content was conducted to determine its

effectiveness and transferability to the job. Results of the study were favorable and a course designed for the supervisors of Employer Services counsellors was recommended. A supervisor's course was subsequently developed and piloted in April 1990 and will be ready for use by September 1990.

### Worker-oriented training

The Competency-Based Training Program in Employment Counselling equips employment counsellors with the knowledge and skills to effectively serve worker clients who need assistance to enter the labour market or to become independent in their job search activities.

As of May 3, 1990, 1,890 employment counsellors had successfully completed the *Assessment Component*, while 816 had completed the *Individual Employment Counselling: an action-based module*. These two modules provide counsellors with training in the complete employment counselling process from employability assessment and goal definition to termination and evaluation.

More than 218 counsellors completed training in the *Group Employment Counselling* module. Of these, 69 have completed all requirements for their certificates; the remainder are in the process of completion. An increased use of Group Employment Counselling and Group Job Search Strategies has occurred in 1989-90. More training in this module and in the group strategies is necessary.

Training is provided to ensure the highest quality of testing and counselling services in Canada Employment Centres. By February 1989, approximately 1,729 counsellors had been certified to use EIC testing.

### Tests and testing

Testing is an invaluable aid in the counselling service provided to worker clients. Counsellors can assess clients' interests, aptitudes, skills and academic achievement. This information, added to other data — such as employment opportunities — can help the client make the best possible career decision.



EIC conducts a program of test research and development to support testing services.

The Canadian Adult Achievement Test (CAAT) was developed to help counselors within and outside EIC to measure the functional level of achievement of Canadian adults. A French language version of the CAAT is being validated and will be available by early 1991.

The General Aptitude Test Battery (GATB) and the corresponding French test were revised and new norms are now available.

EIC is developing tests for adults with learning disabilities. A prototype test has been developed and will be assessed by various experts before being used.

### Job Search Strategies

Job Search Strategies is an intensive two-day workshop which gives job seekers an improved awareness of themselves and their work-related abilities and helps them develop effective job-finding skills.

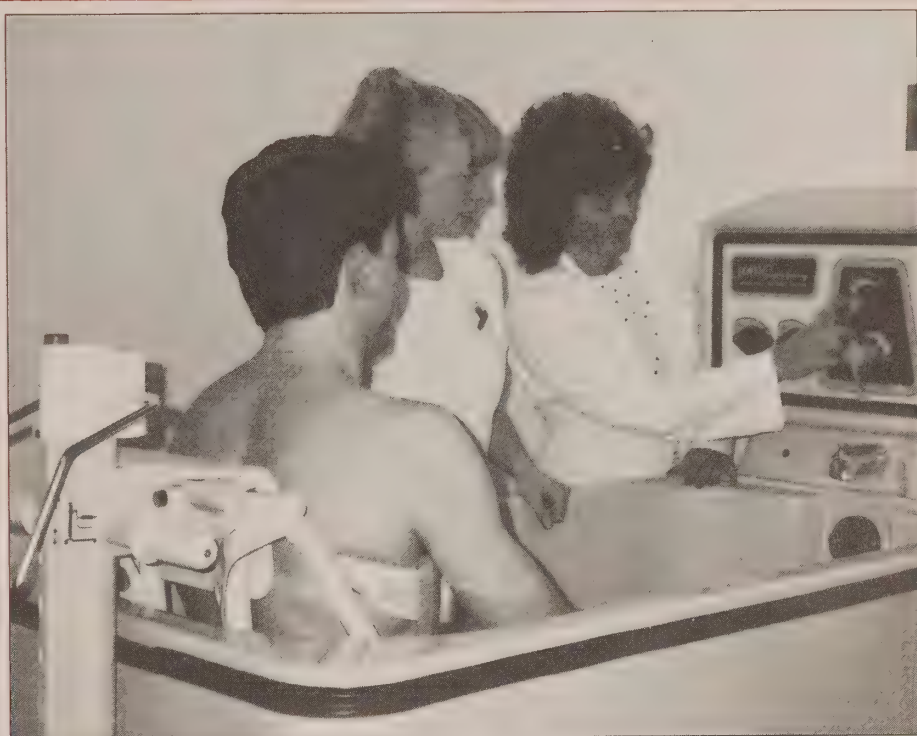
### Other counselling tools

A number of self-instructional counselling tools are available at CECs, including *How to Find a Job in Today's Market*, the *Moving On* series, *Program Leading to the Achievement of Client Employment* (PLACE), *Overcoming Employment Barriers*, the *Personal Occupation Selector*, *Creating a Career* and the *National Guide to College and University Programmes*.

A series of three self-instructional guides were developed to assist CEC counsellors who offer group information sessions. These guides have been distributed to all regions.

### Diagnostic services

Since 1972 the Diagnostic Services program has provided employment counselors with diagnostic information on the physical, social and psychological factors affecting a client's ability to participate in the labour market. This information helps the counsellor and client develop a plan of action to obtain suitable employment. The program purchases diagnostic



*Mavis Swedlo (r), Co-operative Education Health Care Instructor, shows co-op student Tracy McCalder how to operate a special tub for patients who can't use a regular bath or shower.*

## Co-operative Education gives students an edge

Any student struggling to enter today's full-time labour market will tell you that competition is fierce, and experience vital. For these reasons, more and more undergraduates are gaining an advantage over their colleagues by participating in Co-operative Education programs.

For example, nursing assistant students can learn a lot in the classroom, but when it comes to the hands-on care they must provide patients, there's nothing like on-the-job experience. Just ask Tracy McCalder who completed the Co-op program at Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School in Selkirk, Manitoba. The Lord Selkirk School has been involved with Co-operative Education projects since 1986.

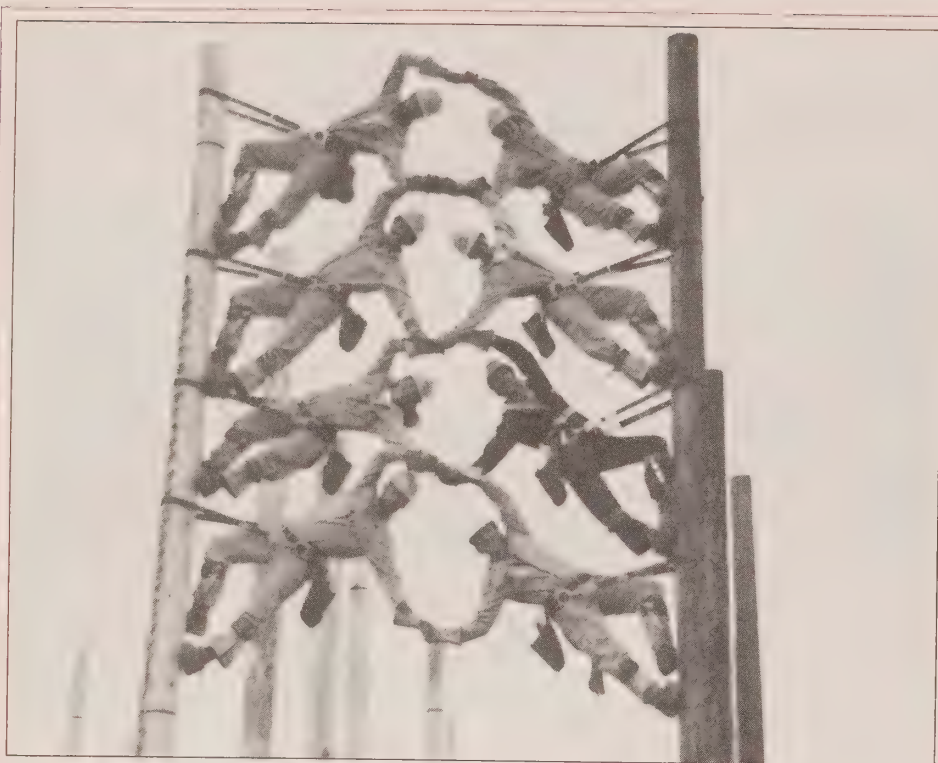
Through practical experience and training, Tracy learned about providing for the daily living needs of people in hospitals,

nursing homes, psycho-geriatric care facilities, and the community through various short-term job placements. Additional guidance was provided through the frequent visits of a health care instructor.

The nine-month course gave Tracy the opportunity to earn a grade 12 diploma as well as a Red River Community College health care aide/home care attendant certificate. The course allows students to spend 75 per cent of the time in workplaces learning every basic from how to give a body massage to changing a bed while the patient is still in it.

Co-op Ed is an option of the Job Entry program through the Canadian Jobs Strategy, and refers to courses which combine classroom instruction with on-the-job experience in a variety of occupations. Projects receive 60 per cent of funding from the federal government and 40 per cent from the institute offering the course.





*Women join men climbing poles at Hydro-Québec.*

## Women enter non-traditional occupations

The women in the hard hats, overalls and pole-climbing gear are a rare breed. But if the Innovation's project in Quebec to integrate women into non-traditional jobs is successful, their numbers will swell.

These women are part of a project to provide vocational upgrading in such non-traditional employment areas as aeronautics, electronics and transportation.

Hydro-Québec was one of the first companies to try out the program. Following union-management bargaining, 12 positions were allocated for women giving them an opportunity to apply for a position in the trade local.

During the course of the project, manager's initial negative reactions gave way to greater acceptance. Gaining the acceptance of the male fitters has been more of a struggle. Many remain dubious about the suitability of women in the field. One suggestion to facilitate better integration is to recruit candidates with non-traditional interests and aptitudes.

Despite the less than wholehearted welcome, the project has been rewarding for the women. The skills gained are transferable and the greater their visibility in non-traditional fields, the sooner their acceptance.

services for clients with special counselling needs. In 1989-90, more than 4,000 clients benefited from the program. The diagnostic reports are a valuable aid for counsellors in helping clients access suitable employment.

### Job Finding Clubs

Job Finding Clubs (JFCs) help the employment disadvantaged — particularly the long-term unemployed — find suitable employment in the shortest time possible. Members meet daily under the supervision of a counsellor for a two- to three-week period, or until they find a job. Clubs report that 80 per cent or more members find suitable jobs.

JFCs are conducted regularly in each region through EIC-sponsored agencies for older workers, and by Job Development, Job Entry and Outreach projects for other designated groups. In the future, these clubs will play an even greater role in assisting Unemployment Insurance claimants and Social Assistance Recipients in finding jobs.

### Outreach

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs are better served through these projects rather than by CECs.

Outreach staff help workers identify and overcome barriers to employment. This may involve working with community agencies.

In 1989-90, under contracts for service signed with sponsoring organizations, funding for Outreach projects was approximately \$25 million. About 760 counsellors and other project employees provided services to almost 1,150 communities.

Among the men and women who sought employment assistance from Outreach projects, more than 77,000 were placed in full or part-time jobs.

<b>Outreach projects served the following client groups:</b>	<b>Number of projects</b>
women	25
long-term unemployed	10
aboriginal peoples	82
persons with disabilities	52
youth	28
offenders/ex-offenders	20
isolated communities	42
visible minorities	8
immigrants	4
older workers	8
others	5
<b>Total</b>	<b>284</b>

## Labour Market Adjustment

### Industrial Adjustment Service

For 25 years, the Industrial Adjustment Service (IAS) has successfully encouraged management and labour to work together to address adjustment issues in the workplace.

Through the IAS, Employment and Immigration Canada funds up to 50 per cent of the costs of joint committees established through formal agreements between workers, employers and EIC (and in some cases, provinces or municipalities). These labour/management committees are chaired by a non-affiliated person, with an IAS officer serving as an ex-officio member. In 1989-90, 660 new agreements were signed at a cost of approximately \$12.5 million.

EIC also offers Industrial Adjustment Service on a national level to deal with the broad human resource planning and adjustment requirements of national industrial, worker and professional associations.

### Foreign seasonal agricultural workers

Arrangements continue to provide an organized method of supplying foreign workers to meet the temporary needs of employers offering seasonal agricultural jobs. In 1989, Caribbean countries supplied about 7,762 workers, while Mexico supplied 4,475. Most workers were employed on farms and in canneries in Ontario; others went to Alberta, Manitoba, Quebec and Nova Scotia.

### Canadian Rural Transition Program (CRTP)

The Canadian Rural Transition Program — funded by Agriculture Canada and delivered by EIC — was designed to assist farm families adjust to alternative employment if they have lost or are about to lose their farm because of financial failure.

It provides interim income support and adjustment assistance for farm family members to find alternative employment. During 1989-90, farm families received \$6.8 million in assistance. A total of 3,085 farm families participated in the program since September 1986.

### Agricultural Employment Services (AES)

The Agricultural Employment Services is designed to facilitate the agricultural labour market. The 109 AES offices provide specialized employment services to farmers and workers. They are operated independently under contract with EIC, however they work in close association with Canada Employment Centres. In 1989-90, AES offices filled about 277,600 vacancies.

Local Agricultural Employment Boards, largely made up of local representatives, act as advisors to the AES and establish guidelines for wage rates, working conditions and accommodations for workers hired through the AES offices.

The Federal-Provincial Memorandum of Understanding provides a mechanism for co-operation and consultation between EIC and the provinces in the

development and utilization of Canadian agricultural workers in the primary agricultural sector.

In 1989-90, a Federal-Provincial Memorandum of Understanding was implemented with Nova Scotia, Prince Edward Island, Ontario and Manitoba. Negotiations are under way with the remaining provinces and alternate arrangements for deliberating agricultural initiatives have been established.

Total spending for this program in 1989-90 was \$9.9 million.

### Human resource planning

Human resource planning is an essential element of our work with the private sector, foreign governments and other federal departments and agencies. EIC negotiates private sector and federal-provincial/territorial economic and regional development agreements as a means of encouraging human resource planning and labour market adjustment. In 1989-90, EIC concluded 230 human resource planning agreements with the private sector.

### Labour Market Information

Labour Market Information constitutes one of the main functions of the Labour Force Development Strategy. Its aim is to disseminate timely and useful labour market information to worker and employer clients, as well as to community groups, agencies and institutions.

At the local level, the CEC is the focal point for gathering, analysing and disseminating local labour market information. With this information, the CEC is better able to plan the development, administration and delivery of its programs and services (Unemployment Insurance, Employment and Immigration). Through improved labour market information, the CEC can more easily anticipate change, modify its objectives and priorities, and contribute to a more efficient labour market.



### National Occupational Classification

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations is gradually being replaced by a new National Occupational Classification system and by JOBSCAN.

Work continued on the National Occupational Classification to provide Canada with an improved ability to collect, analyse and communicate occupational statistics and information. A draft of the National Occupational Classification was developed in co-operation with Statistics Canada. Validation of the classification was initiated to ensure accuracy of the draft. Better occupational statistics will help EIC in areas of labour supply and demand projections, human resource planning and employment equity.

### Occupational Standards

The main function of the Occupational Standards division is to establish national occupational and trade standards in order to promote mobility in the labour force.

Through active participation in the Interprovincial Standards Red Seal program, the division established communications with federal, provincial, territorial, industrial and labour market senior representatives. It co-ordinates the development, validation and publication of national occupational/trade analyses which will identify the common skills, knowledge and associated tasks and sub-tasks necessary for carrying out an occupation or trade.

In 1989-90, eight occupational/trade analyses were published. The analyses will also be used to develop training curricula and trade examinations.

Development, validation and publication of interprovincial examinations required for the certification of qualified tradespersons are also co-ordinated by the division. Three examinations were published and the Ellis Chart updated.

### National Employment Services System (NESS)

The National Employment Services System (NESS) is a computerized information system designed to provide faster service and more accurate information for our worker and employer clients. Employers' job requirements received by one

Canada Employment Centre (CEC) may be quickly distributed to other CECs in metropolitan areas to locate appropriate candidates for the job. This system also benefits worker clients by providing access to job openings all across a city through other CECs.

NESS is now in place in all metropolitan areas across Canada. Plans are under

### Employment vacancies, clients referred and clients placed

#### ☐ Labour Exchange

vacancies of more than one week	642,400
vacancies of less than one week	101,000
open display vacancies*	276,900
clients referred to regular employment	2,007,700
placements of more than one week	445,200
placements of less than one week	99,000
placements through Agricultural Employment Services	277,600
regular placements of aboriginal peoples	14,300
regular placements of disabled persons	6,200
regular placements of visible minor members	25,300
regular placements of women	173,200
regular placements of youth	145,100
service needs determination interviews	1,082,900

#### ☐ Adjustment Services

counselling interviews	501,400
counselling casefiles finalized	234,600
participants in Job Search Strategies**	35,500
specialized employment equity services	580
human resource planning agreements signed	230
new Industrial Adjustment Service agreements signed	660
employer casefiles finalized***	17,700

#### ☐ Labour Market Information Services

participants in group information sessions****	301,600
— worker clients	
participants in group information sessions	14,500
— employer clients	

\* Open display vacancies were introduced as a means to enable job-ready clients to conduct their own job search. An open display vacancy card provides the details of a job and the information required to enable clients to contact the employer directly, without involving the CEC.

\*\* Job Search Strategies refers to a group counselling process whereby unemployed worker clients learn effective job search behavior.

\*\*\* Employer casefiles finalized refers to plans of action completed to resolve labour market adjustment issues.

\*\*\*\* Participants in group information sessions refers to the number of worker clients who received labour market information, information on employment opportunities as well as general information on CEC services and programs through group sessions.



way to enhance the system (NESS II) and extend this system to all CECs this fiscal year.

## JOBSCAN

Developmental work continued on JOBSCAN, an innovative automated approach to identify job-related requirements.

The JOBSCAN data base, composed of worker skills and employer requirements, provides labour market information based on skills, computer assisted job-order definitions, and jobseeker screening functions for placement operations.

A prototype JOBSCAN system began operation in the National Capital Region in February 1990. The system can operate on stand-alone microcomputers, on microcomputers linked to our on-line systems such as the National Employment Services System (NESS) and the On-Line Insurance System (OLIS), and on main-frame terminals of EIC's on-line systems.

## CHOICES

This computerized career information system was in regular use in 54 Canada Employment Centres (CECs), serving 30,000 clients. Several other CECs offered the service on a part-time basis. CHOICES was also used at several regional exhibitions and career fairs.

The system helps clients plan careers by choosing an occupation suitable to their interests, aptitudes and values. It also provides information on programs at educational and training institutions across Canada.



*Noel Knockwood (left), Louis Morris (right) and two students from the Micmac Native Learning Centre integrate two cultures while learning new skills.*

## A crossing of two cultures

Noel Knockwood, director of Halifax's Micmac Native Learning Centre, presents a grim picture of aboriginal people's experience.

"The majority of Natives drop out of school, and a good number of them are illiterate."

The Micmac Learning Centre, through the assistance of Job Entry, is attempting to turn the tide. The centre provides life skills training, academic upgrading and on-the-job experience. It recognizes that many aboriginal peoples must deal not only with limited job opportunities but also with a totally new culture unlike anything they experienced on the reserve.

"They learn it is possible to think in two ways simultaneously — Native and non-

Native," says Louis Morris, a teacher at the centre.

The centre offers an open, friendly environment conducive to learning. Students and teacher sit in a circle with no barriers between them and no sense of hierarchy.

Since the program began in 1985, there has been an 80 per cent success rate of students either obtaining employment or continuing their education.

Graduates have found careers in such diverse areas as government, the Human Rights Commission, banks and, as one picture proudly displayed on Morris' desk testifies, the RCMP.

The centre fosters this ability to straddle both worlds, and to do it successfully.



*Leah Fontaine-Moar and her Native puppets.*

## NIP student pulls her own strings

Leah Fontaine-Moar's puppets are set to win the hearts of Canadian children. Fontaine-Moar recently founded the first all-native puppet and dramatic theatre, the Awasikan (Cree for "a doll coming to life") Theatre Company which features productions designed to inform and educate children about contemporary Native culture and issues. A Native Internship Program (NIP) student, she's come a long way since last summer when she worked as an Unemployment Insurance claims preparation clerk at the Winnipeg North Canada Employment Centre.

Knowledgeable about Native legends thanks to her grandfather, Fontaine-Moar

decided to create her own Native puppets for the program and discovered the direction she wanted to take in theatre arts. For Fontaine-Moar, NIP was a perfect opportunity to gain some alternative work experience while taking a break from the arts scene. Interestingly enough, she felt that the various organizational skills she acquired from her job with Employment and Immigration Canada have helped her establish the puppet theatre.

Once back at school, Fontaine-Moar put her puppet theatre aside to concentrate on her studies. Yet, if her recent stint with the International Children's Festival is any indication, she has no intention of slowing down on the arts scene.

## Human resource development

### Canadian Jobs Strategy

In September 1985, the federal government introduced the Canadian Jobs Strategy (CJS), designed to provide Canadians with employment and skill development opportunities. Since that time, well over two million Canadians have benefited from the skills and experience they have acquired.

The Canadian Jobs Strategy is based on three principles. First, federal support for labour market adjustment is focused on individuals, employers and communities most in need of employment-related assistance. Second, the strategy supports activities that work best to meet these needs. And third, decision making at the local level is emphasized.

### Providing help where it is most needed

The Canadian Jobs Strategy provides help where it is most needed through programs which focus on individuals, employers and communities that would benefit most from government support and by improving designated groups' participation in the labour market.

Women, aboriginal people, members of visible minorities and people with disabilities are identified under the strategy as groups needing particular attention. Many target levels for the participation of designated groups in CJS were met in 1989-90; some were surpassed. For example, the target participation rate for women in Skill Investment was 30 per cent, yet the actual participation rate was 38.9 per cent.

Individuals most in need of assistance are reached through the following programs:

□ **Job Development** assists the long-term unemployed, generally workers who have been unemployed for at least 24 out of the last 30 weeks. Job Development offers a mix of on-the-job training and classroom training.



In 1989-90, 65,500 people participated in Job Development at a federal cost of \$462.4 million.

**Section 25 of the Unemployment Insurance Act** provides for the use of UI benefits to create new employment opportunities for laid-off workers during periods of economic downturn when no alternative productive activity exists.

□ **Job Entry** helps individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market. It is intended for young people — especially those who have dropped out of school, women who have difficulty making the transition from home to work, and severely employment disadvantaged. One of its options, Challenge, assists in-school youth and recent dropouts by providing work experience and developmental learning experience during the summer months. Secondary and post-secondary students are eligible for developmental work-study experiences under Co-operative Education.

In 1989-90, 84,600 participants benefited from the Challenge '89 option of Job Entry at a federal cost of \$128.0 million. Under other Job Entry options, 58,600 individuals received assistance at a federal cost of \$393.5 million.

Firms and workers may be assisted under the following two programs:

□ **Skill Shortages** assists employers to train workers in skills which have existing or anticipated labour shortages. Support is available for skills training and relocation assistance in occupations designated as regional or national shortages.

In 1989-90, \$266.9 million was spent to help 94,400 workers acquire skills in demand by employers.

□ **Skill Investment** focuses on workers whose jobs are affected by technological or market change. The Continuing Employment option permits new or expanding employers to train and employ workers recently laid off by other firms. Participants in the Skill Investment program may also be eligible for Relocation and Travel Assistance.

The Training Trust Fund option allows for the establishment of a long-term commitment on the part of the employer and/or employees to support skill development and upgrading to facilitate adjustment to technology and market change.

□ **Work Sharing** is a separate option from Skill Investment under CJS. This option enables employers to face downturns and still avoid layoffs. Employees retain their employment by obtaining partial UI benefits for days not worked while on Work Sharing, while employers retain their skilled workers. During calendar year 1989, there were 37,487 participants under Work Sharing agreements having a total UI expenditure of \$21,154,549.

Another CJS program, **Community Futures (CF)** addresses the special needs of rural and remote communities with chronic high unemployment or facing severe restructuring problems. Basically, this program helps communities help themselves. CF committees assist communities to assess their situation and develop action plans for development and adjustment. In order to implement their plans, CF options provide small business development support, entrepreneurship support, training and relocation assistance.

In 1989-90, Community Futures provided \$140.1 million to 212 communities.

□ **The Innovations** program has no single client-group focus and can address any significant labour market issue within the mandate of Employment and Immigration. Its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour market problems. It ensures that the Canadian Jobs Strategy remains responsive to changing needs.

In 1989-90, the program contributed \$32.3 million to various innovative projects. On a cumulative basis, by the end of 1989-90, Innovations had provided \$177.7 million for about 276 projects. Examples include labour-management co-operation in adjustment, support of new businesses, more effective training methods and innovative school-to-work transition schemes.

## Social Assistance Recipients

A 1985 agreement between the federal and provincial/territorial governments improved the employability of Social Assistance Recipients under CJS. Agreements are in place for all provinces and the Northwest Territories allowing for co-operation between the two levels of government to help social assistance recipients integrate or re-integrate into the labour market.

In June 1989, a major conference of federal and provincial/territorial program officials was convened at EIC national headquarters to review experiences and recommend improvements to employability enhancement programming.

## Doing what works best

The Canadian Jobs Strategy provides a wide range of instruments to meet clients' needs. These include training in colleges and on-the-job training, projects that combine work experience and training, counselling, relocation assistance, self-employment financing, setting up business development centres or training trust funds, or some mix of the above. Decisions are made at the regional and local levels on what constitutes the best mix to meet local labour market needs. Results show that the application varies greatly across the country in line with local needs.

While the instruments vary, the main purpose is to train people for a place in the labour market. We continually monitor to make sure that we are meeting this objective. All participants are surveyed three months after they leave their project or training course to establish whether they found a job and whether the training provided was relevant to that job.

A sample survey will be widely distributed to project sponsors, Members of Parliament, colleges, local advisory councils, and others to assist in future decision making for the local areas they represent.

Survey results are encouraging. The following examples show some of the



**Follow-up survey**

	Three-month Impact Rate	10-month Impact Rate
Job Development	52.2%	52.3%
Job Entry	61.7%	61.6%
Skill Shortages	86.6%	82.7%
Skill Investment	92.6%	90.9%

"impact rates" achieved. These refer to the percentage of participants either employed or in further training 3 months and 10 months after their training/work experience in CJS.

**Local decision making**

CJS works well in large measure because of its priority on local decision making. Emphasis is placed on the client, our frontline staff in the Canada Employment Centres, project sponsors, co-ordinators and local employers, as well as on the local community to provide advice and support.

Under CJS, planning and budgets are decentralized, permitting flexibility at the local level so funds can be spent on a mix of programs best suited for the local labour market. CECs obtain advice on local needs from Members of Parliament, employers, workers, educational representatives, target group representatives and others through such means as local advisory councils. Plans are therefore based on the needs and assessments of local communities. Decisions on the mix of programs, as well as contracting with sponsors and client referrals, originate at the local level.

**Labour Force Development Strategy**

While progress has been made through these programs and services, the federal government recognizes that there is still much work to be done. The Labour Force Development Strategy (LFDS), announced on April 11, 1989, will build on the success already achieved by CJS pro-

grams. The objective is to mobilize a national effort, to challenge business, unions, provincial and territorial governments, educators, interest groups and individuals to give priority to increasing the skill levels of Canadians, and to finding the best combination of policies, programs and employment practices to ensure that all Canadians achieve their potential.

LFDS is expected to expand the range of programming and services to our clients. We hope to further sharpen our client focus by meshing UI services more closely with employment programming and services. In this way, we will be equipped to assist our clients flexibly and effectively with the full array of programs, services, and income support delivered by CECs.

**Employment Equity****Legislated Employment Equity Program**

On August 13, 1986, the Employment Equity Act was proclaimed and the Legislated Employment Equity program was established. The Act represents the federal government's strong commitment to employment equity in the workforce. Federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees are required to implement employment equity programs and report annually on their results. Most employers are in the banking, communications and transportation industries.

The purpose of the Employment Equity Act is to ensure that no person is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability, and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women,

aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities in Canada. The Act recognizes that employment equity entails taking special measures and accommodating differences.

On June 1 of each year, employers are required to file with EIC reports containing data on the representation of designated groups in their workforce including salary ranges, occupational groups, hirings, promotions and terminations. Employers who fail to report in the prescribed manner may be fined up to \$50,000.

Employers' reports are made available to the public by EIC at libraries across Canada. Copies may also be purchased at cost from Supply and Services Canada. Brochures listing the libraries where reports can be found and providing information on how to interpret the data are available at CECs.

Copies of employers' reports are also provided to the Canadian Human Rights Commission which may investigate, under the Canadian Human Rights Act, cases where there are reasonable grounds for believing that systemic discrimination exists.

In 1988, 373 employers filed reports. One employer did not comply, was charged for failure to report and found guilty on February 19, 1990. In 1989, 377 employers filed reports. One employer did not comply with the Act and has been charged for failure to report.

On December 13, 1989, the second *Employment Equity Act Annual Report* was tabled in Parliament. It analyses reports submitted by federally regulated employers and provides an assessment of results achieved by individual employers towards a more equitable labour force.

**Federal Contractors Program**

On October 1, 1986, the Federal Contractors Program (FCP) came into effect. The program requires companies with 100 or more employees bidding on government contracts of \$200,000 or more to certify their commitment to implement employ-

ment equity. On-site reviews are carried out to ensure the commitment is being honored. Failure to comply could result in sanctions, including the eventual exclusion of the company from future government business.

Employers who need or want to achieve employment equity in their organizations must:

□ identify, then eliminate, any unfair barriers in employment practices and policies;

□ be prepared to accommodate reasonable differences so that nobody is unfairly treated in applying and competing for employment opportunities; and

□ ensure that members of the designated groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities) have access to developmental and employment opportunities.

In early 1990, the number of companies that had registered their commitment to the program increased to more than 1,300 companies. Over 675 employers received government contracts, making them eligible for compliance review. Of these, 131 employers were under review, and another 105 employers were found to be in compliance. In 1989-90, two companies found in noncompliance appealed the findings and were reviewed by an independent assessor. In both cases, the companies were excluded from future government business until they submitted acceptable equity work plans and instituted appropriate initiatives.

In 1990-91, it is expected that the FCP will progress to the next stage of reviews which will focus on results. Two years after each organization has been found in compliance, it will become eligible for a review of performance achieved in implementing its employment equity since the last review.

#### Telephone hotline helps disabled

An innovative hotline, operating in Canada since November 1988, helps disabled and injured workers return to work or approach employers with new-found confidence in landing a job.



*Originally from Poland, hearing-impaired Maciej Zeberek improved his English and qualified as an aircraft plastics technician through an EIC-Boeing Canada joint project.*

## Employment equity in the aerospace industry

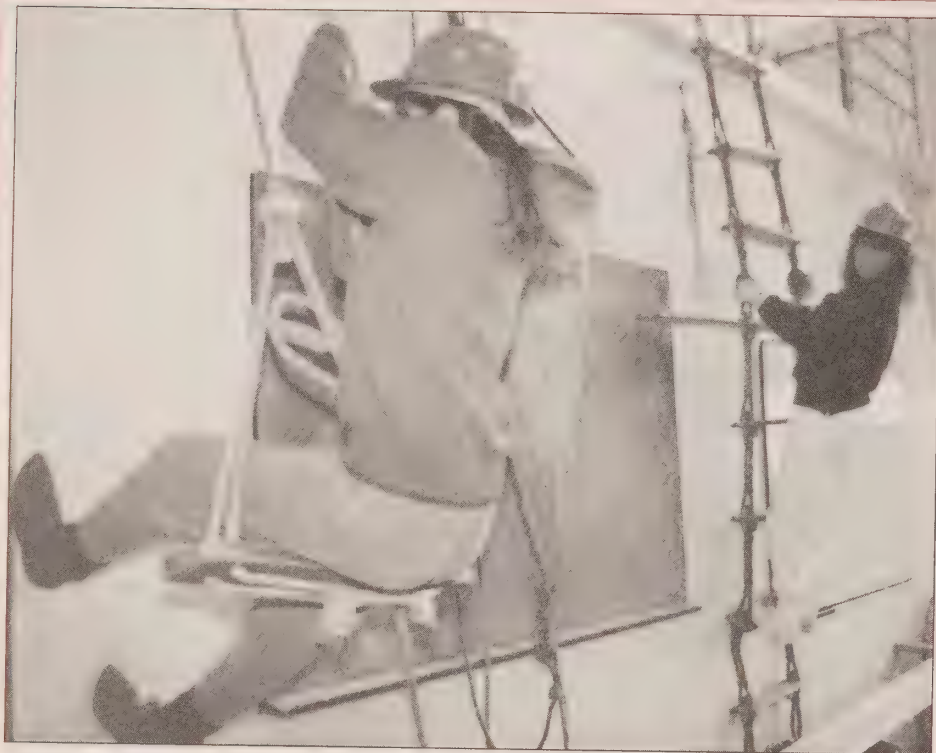
Several hearing-impaired clients in Winnipeg have joined the labour force thanks to new job skills learned through workplace-based training conducted at Boeing Canada. The project, started in March 1988, is funded by Employment and Immigration Canada's Canadian Jobs Strategy under the Skill Shortages option.

The training course was developed by Boeing and is taught by company employees. Training includes 90 hours of theory in a classroom setting at a local college and 150 hours of practical training at Boeing. A professional interpreter was hired to translate the instructor's words into sign language for the hearing-impaired trainees, but no other special arrangements, equipment or materials were necessary.

Graduates, qualified to work as aircraft plastics technicians in the aerospace industry, are employed as soon as their training is complete. In the first session, nine trainees graduated and were hired by the company. The second project saw 10 more hearing-impaired clients become Boeing employees.

Maciej Zeberek is a Polish immigrant who was employed in the machine parts industry in Italy before coming to Canada. "I started training at Boeing in September of 1989," he signs. "I learned mathematics and improved my English while training with the materials used in the industry." He's just one example of how employment equity can be achieved through co-operation between Canada Employment Centres and local business.





*Lynn Palfrey and Jo Anne Pretty prepare to "climb aboard" during a Marine Institute deckhand course in St. John's funded by EIC's Job Entry program.*

## Learning the ropes

If you look at the crews on most boats and ships in Newfoundland, most of the deckhands you see are men. That's not to say women aren't suitable — it's just that when it came to hiring a crew — men always got first crack.

Thanks to Employment and Immigration Canada's Job Entry program, things are about to change, at least on a small scale. Most deckhands in Atlantic Canada get their experience on the job and it can take months to learn the ropes, so to speak. However some skills, such as wire and rope splicing and Marine Emergency Duties (MED), can only be learned from experienced instructors. Therefore, most vessel captains would give their eye teeth to have a trained, experienced deckhand join their crew.

Some of these trained deckhands are graduates of the Marine Institute deckhand course in St. John's, and some are women. Two recent graduates, Lynn Palfrey and Jo Anne Pretty, both found out about the deckhand course through a newspaper advertisement placed by the Marine Institute.

Both agree the best part of the course was the time spent at sea gaining on-the-job experience. Jo Ann and Lynn spent 14 days straight aboard the Coast Guard vessels Anne Harvey and the Sir Humphrey Gilbert.

The course proved to be an incentive for bigger and better things. Both women plan to enrol in a three-year nautical science course at the Marine Institute. And because they've already covered MED and navigation, they'll have an edge on their classmates.

The Job Accommodation Network (JAN) is a toll-free hotline. By calling 1-800-JAN-CANA (526-2262), employers can reach a bilingual consultant who has access to a database with more than 11,000 specific ideas to accommodate persons with disabilities — in short — 11,000 success stories. The consultant searches to find an idea which best meets the need of the employee/employer.

Employers are often delighted to find how easy and inexpensive it is to adapt the working environment to employees with disabilities. Since the service has been available to Canadians, JAN has helped over 1,100 persons access useful information and ideas to apply on the work site. EIC considers this service beneficial and has extended its commitment to 1990-91.

### Women's employment

EIC continued to help women achieve employment and economic independence. Most CECs have designated women's liaison counsellors to enhance the services available to women. EIC also funded 25 Outreach projects, specifically for women, at a cost of approximately \$3.7 million. Four Women's Employment Counselling Centres located in Toronto, Regina, Calgary and Vancouver provide specialized employment services for women.

The promotion of women in trades and technology occupations continues to be a priority for EIC.

In 1989-90, Women's new starts' participation in CJS programs was as follows: 33,928 in Job Development; 33,925 in Job Entry; 42,637 in Challenge '89; 9,693 in Skill Shortages; 16,275 in Skill Investment; and 2,491 in Community Futures.

### Labour exchange statistics indicate the following placements of women:

regular placements of women	173,200
regular placements of women in non-traditional occupations	32,100



Women comprised 38.9 per cent of total regular placements and 15.5 per cent of placements in non-traditional occupations.

### Aboriginal peoples

To address the needs of aboriginal peoples, EIC established a network of regional aboriginal employment co-ordinators. In addition, aboriginal employment counsellors are available in CECs with a significant concentration of aboriginal worker clients. Accordingly, Employment and Immigration Canada focuses a significant portion of its relevant services and programs on this designated group. Moreover, EIC is a participant in the Canadian Aboriginal Economic Development Strategy (CAEDS), co-ordinating its efforts with those of Industry, Science and Technology Canada, and Indian and Northern Affairs Canada to offer aboriginal people the type and level of funding and program support needed to ensure self-sustaining economic development and employment.

In 1989-90, the new starts' participation is approximately 8,555 aboriginal workers in Job Development; 5,114 in Job Entry; 3,207 in Skill Shortages; and 1,271 in Skill Investment. Some 11 Native-only communities have been selected for Community Futures support. As well, about 14,300 aboriginal people were placed in regular employment through CECs, representing 3.2 per cent of the total regular placements.

In addition to employment assistance provided to aboriginal workers through CECs, Outreach projects delivered specialized employment services to aboriginal communities. Sponsored by aboriginal groups, these projects cost approximately \$5.3 million.

The Grants to Voluntary Organizations provided \$0.1 million to aboriginal organizations to host conferences, under-

take short-term research studies and support employment-related initiatives.

A special initiative, EIC's Native Internship program, provides jobs for aboriginal students during vacation breaks. In 1989-90, there were 568 students hired with total program expenditures of \$2.1 million. A newsletter, entitled *Images* describes the experiences of aboriginal students in this program.

### Persons with disabilities

Persons with disabilities often face barriers to employment which have little to do with their ability to do the job. These systemic and attitudinal barriers prevent the integration of many disabled persons into the labour market. To eliminate barriers, EIC developed a multifaceted approach, including the use of generic and specialized services.

Canadian Jobs Strategy programs trained over 7,156 persons with disabilities, mainly in the Job Entry and Job Development programs during 1989-90. In addition, 6,200 persons with disabilities were placed in regular employment through CECs.

Outreach programs continue to offer specialized services to persons with disabilities who require them. There are currently 52 projects across Canada receiving funding of more than \$4.7 million to help disabled persons become job-ready and therefore eligible for regular CEC services and programs.

EIC will continue to improve its facilities to ensure they are accessible to all Canadians. In addition to creating physical access, EIC is currently developing new ways to assist hearing-impaired and print-impaired persons in using CEC services and programs.

Since November 1988, EIC has used the services of the Job Accommodation Network (JAN), based in the U.S., to help Canadian employers interested in hiring persons with disabilities. Through a toll-free number, JAN gives employers

information on case histories of other employers who successfully accommodated disabled workers.

To ensure better access to its services and programs, EIC continues to seek advice and ideas from national and community organizations concerned with the disabled.

### Members of visible minority groups

In 1989-90, targets were set for the participation of members of visible minority groups in each component of the Canadian Jobs Strategy. In total, 20,608 visible minority persons received employment assistance through CJS. About 25,300 visible minority members were placed in regular employment through CECs, representing 5.7 per cent of regular placements.

EIC has designated co-ordinators across Canada to enhance services available to members of visible minority groups and to make special efforts to ensure their fair and equal access to employment opportunities. These co-ordinators also help stimulate full use of EIC's programs by meeting the Employment Equity needs of employers and visible minority organizations.

EIC has made a concerted effort to focus on the long-term, entrenched employment problems that have plagued the black community of Nova Scotia, both structurally and historically. Several initiatives in 1989-90 concentrated on the area that encompassed the three largest black communities in the province. Projects, which are in various stages of implementation, include a Job Entry-SED project, which will receive in excess of \$1 million over three years, and a SEED project with funding of \$120,000.

## Outreach

Distribution of Outreach projects and funds by client group  
Canada  
March 31, 1990

Primary client group	Actual expenditures \$	%	No. of projects	%	No. of employees	%	No. of work weeks	%	No. of service points	%
Women	3,783,131	15.4	25	8.8	109	14.5	5,477.2	14.7	82	7.2
Long-term unemployed	1,028,114	4.2	10	3.5	32	4.2	1,529.5	4.1	39	3.4
Aboriginal people	5,268,705	21.4	82	28.9	164	21.7	8,181.9	21.9	385	33.6
Persons with disabilities	4,622,911	18.9	52	18.3	145	19.2	7,301.2	19.6	207	18.1
Youth	3,070,935	12.5	28	9.9	91	12.1	4,310.6	11.6	103	9.0
Offenders/Ex-offenders	2,031,153	8.3	20	7.0	63	8.4	3,166.6	8.5	76	6.6
Isolated communities	2,392,651	9.8	42	14.8	76	10.1	3,647.9	9.8	187	16.3
Visible minority members	556,831	2.3	8	2.8	17	2.3	812.7	2.2	24	2.1
Immigrants	657,618	2.7	4	1.4	19	2.5	1,021.0	2.7	10	0.9
Older workers	624,738	2.5	8	2.8	22	2.9	1,051.6	2.8	15	1.3
Others	483,872	2.0	5	1.8	16	2.1	783.0	2.1	17	1.5
Supply and Services Canada contracting fee	275,000									
<b>Total</b>	24,795,659	100.0	284	100.0	754	100.0	37,283.2	100.0	1,145	100.0

# Unemployment Insurance

*“UI has evolved into one of our most important national programs.”*

**T**he Unemployment Insurance (UI) program provides temporary income protection to unemployed workers.

Since it was set up in 1940, UI has evolved into one of our most important national programs. It touches almost every Canadian and is an important part of Canada's economy.

## Service to our clients

The CEC is the primary point for service to clients of the UI program. It delivers a range of labour market services and information on the UI program.

In 1989, CECs handled 3.0 million claims for UI, and Regional Computer Centres issued 30 million benefit warrants worth approximately \$11.3 billion. CEC staff answered 25 million enquiries from the public.

Fewer claims were allowed in 1989 (a decrease of 0.8%). On average, claimants drew higher weekly payments (up 6.5% to \$215.88). The average weeks paid per initial claim increased slightly (up 0.6% to 21.4 weeks), and the average monthly beneficiary count increased by 1.4%.

## Unemployment Insurance Administrative Improvements

On May 15, 1987, Benoit Bouchard, then Minister of Employment and Immigration Canada, announced changes to the administration of UI to improve service and better control abuse. These changes were introduced under three broad categories:

- ☐ sensitivity and service to clients
- ☐ simplification, streamlining and automation
- ☐ deterrence against abuse

Work on the major service and control improvements has been completed. One of the initiatives for the Unemployment Insurance Administrative Improvements was the comprehensive review of procedures which produced over 100 recommendations on ways to streamline and simplify activities and eliminate unnecessary interruptions and delays in payment. All of these recommendations have been reviewed and assessed and many of them will be implemented over the next few years.

Automation of routine activities to support claims processing continues. In 1989-90, the Agent Letter System was implemented in all claims-processing CECs for improved communication with UI claimants.

## Labour Force Development Strategy (LFDS)

In April 1989, Barbara McDougall, Minister of Employment and Immigration Canada, announced plans to initiate the LFDS. Components of this strategy included two changes which would affect UI delivery: legislative change and the Claimant Re-employment Strategy.

Planning commenced immediately for the implementation of Bill C-21, culminating in the extensive training of all operational personnel during November and December 1989.

In addition, the groundwork was laid for a more effective integration of the delivery of Employment services and Unemployment Insurance at CECs. The Claimant Re-employment Strategy, tested in 32 lead site operations in the fall of 1989, provides for a variety of approaches to the early re-employment of UI claimants.

## Overpayment recovery

The commission's regulations and policies respecting the collection of benefit overpayments were improved during 1989-90 following a review which examined other federal income maintenance programs. The changes were based on the principle that causes of overpayment and length of



time leading to its discovery/establishment should be taken into account when considering whether or not the debt ought to be recovered or written off.

Here are two important illustrations of this new policy. Where Revenue Canada, Taxation makes an insurability ruling with retroactive effect, and that results in an overpayment of benefits to a claimant, that debt may be written off. Other types of overpayments, usually caused by some administrative error, any "old" overpayment, dating back to more than 12 months from the date of notification of overpayment, may be written off. For those overpayments which cannot be written off, repayment programs are more sensitive to claimants' needs for income maintenance while repaying the debt.

However, in any of the above cases, the overpayment will not be written off if the claimant made false or misleading statements, or if the person knew or should have known that there was an overpayment.

### Unemployment Insurance Appeal System

Based on the UI Act, the UI Appeal System allows interested parties to appeal decisions by the Commission to the Boards of Referees (independent administrative tribunals). Board of Referee decisions can be appealed by interested parties, including the Commission, to the umpires (judges of the Trial Division of the Federal Court of Canada).

There are 98 Board of Referees Centres across Canada with 898 board members who sit in panels of three: a chairperson, an employer representative and an employee representative. During the 1989-90 fiscal year, there were about 21,820 board decisions.

There are 15 umpires based in Ottawa who hear appeals as an itinerant court across Canada. There were 1,681 umpires' decisions during 1989-90.

### Premium Reduction Program

Employers with qualified wage loss insurance plans can have their UI premiums reduced, but they must share this reduction with employees covered by the plan.

In 1989, employers received premium reductions totalling \$441 million (up from \$420 million in 1988). They employ close to 45 per cent of the insured workforce.

### Investigation and Control

Investigation and Control activities are aimed at protecting the integrity of the UI Account by preventing, detecting and deterring abuse and fraud.

#### □ Detection

In 1989-90, 986,671 investigations were completed. These resulted in 390,255 disqualifications and disentitlements and the identification of 341,864 abuse-related overpayments totalling \$156 million. In addition, as the UI Act provides for administrative penalties or prosecution in cases of intentional abuse, a total of 157,193 administrative penalties — worth \$32.2 million — were imposed and 3,192 prosecutions launched.

#### □ Deterrence and prevention

During the fiscal year, two major steps were taken to further prevent and deter abuse and fraud. First, administrative penalties were increased to take into account previous offenses. Second, a campaign was launched to raise public awareness about abuse, the strong likelihood of its detection, tougher penalties, and the availability of a voluntary disclosure policy allowing individuals to avoid the usual sanctions if they disclose their offenses prior to an investigation. A parallel internal information plan was implemented to sensitize all Commission staff to the existence of abuse and to their role in protecting public funds entrusted to them.

### The Social Insurance Number (SIN)

There were 752,198 new SINs issued during 1989-90. EIC amended 65,315 existing records and replaced 176,294 SIN cards.

### Financial operations of the UI program

Financial operations of the UI Account are recorded on a calendar year basis as stipulated in Section 2(1) of the Unemployment Insurance Act, 1971.

### Benefit payments

UI benefits totalled \$11,528 million (gross) in 1989. This is \$676 million more than the \$10,852 million paid out in 1988. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants and benefit repayments, the net benefits in 1989 amounted to \$11,373 million. The factors that determine the amount of benefits paid are as follows:

#### □ Number of claims

In 1989, 3,025,000 claimants received benefits, up from 3,016,000 in 1988. The annual rate of unemployment decreased from 7.8% in 1988 to 7.5% in 1989.

#### □ Average weekly benefit

In 1989, the average weekly benefit was \$215.88, a 6.5% increase over the 1988 average of \$202.75. Since benefit rates are related to claimants' insurable earnings, increases in wages and salaries result in higher benefits. The increase in the maximum weekly benefit to \$363 in 1989, from \$339 in 1988, is another reason for the higher benefits. Maximum insurable earnings increased from \$565 in 1988 to \$605 in 1989.

#### □ Special benefits

Special benefits for interruption of work due to sickness, maternity and adoption, together with the three-week payment at age 65, increased to \$1,020 million in 1989 from \$916 million in 1988. Sickness benefits rose by \$31 million to \$357 million and maternity benefits increased by \$66 million to \$632 million.

### □ Fishing benefits

Fishing benefits totalled \$269.6 million in 1989, compared to \$270.1 million in 1988. This \$0.5 million decrease was due to a decline in the number of claims for fishing benefits, from 37,764 in 1988 to 37,232 in 1989. This was partially offset by an increase in average weekly benefits, from \$298.76 in 1988 to \$313.25 in 1989.

### Developmental uses of UI funds

UI funds can be used as income maintenance to support claimants on approved work sharing agreements, job creation projects and training courses. This developmental use of UI funds can help claimants gain skills and work experience. Payments in 1989 were \$392 million compared to the 1988 total of \$357 million.

### Work sharing benefits

Work sharing benefits in 1989 increased to \$21 million, up from the \$17 million in 1988. In 1989, 32,621 claimants qualified for work sharing with average weekly benefits of \$69.94.

### Job creation

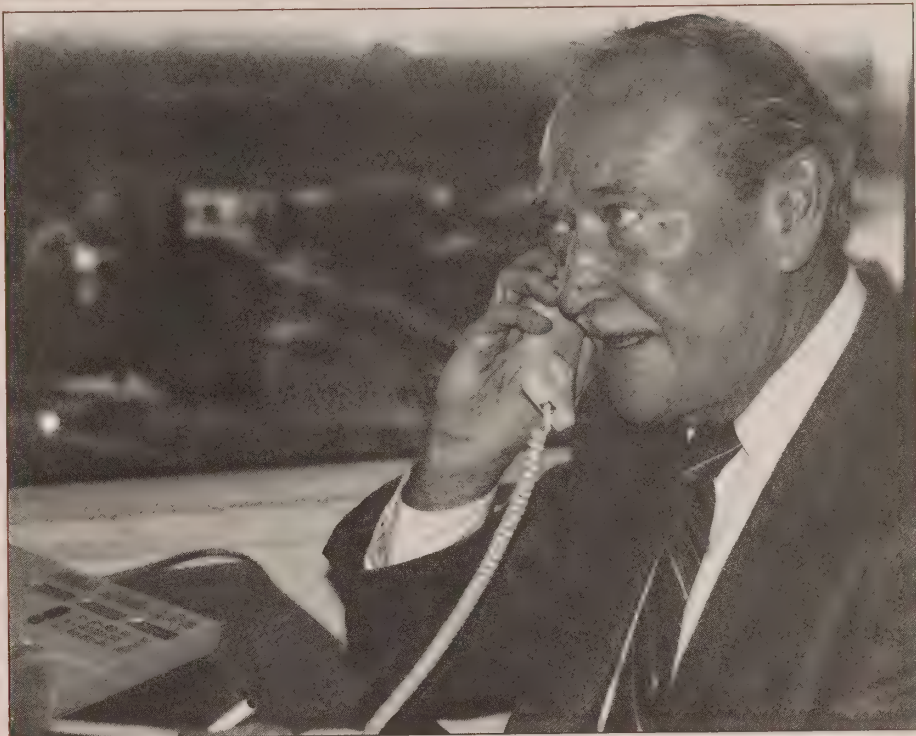
Job creation benefits in 1989 amounted to \$102 million, the same as in 1988. In 1989, a total of 36,403 claimants with average weekly benefits of \$347.91 qualified to work on UI/job creation projects.

### Training benefits

Training benefits in 1989 amounted to \$269 million, up from \$238 million in 1988. The number of UI claimant trainees increased to 94,765 in 1989 from 85,081 in 1988. Average weekly benefits increased to \$211.89 in 1989 from \$199.21 in 1988.

### Administrative costs

The administrative costs paid for by the UI account must be determined by subtracting the costs not related to the administrative costs of the UI Act from the total actual administrative cost.



*At the age of 60, René Vandendooran embarked on a new career with help from Canada Employment Centre employees in Edmonton.*

## With a little help from my friends

Starting over at the age of 60 isn't easy. René Vandendooran, a native of Belgium, had an impressive career in accounting and business administration with references from Brussels, New York, Arizona and California. But even with this global work experience, René was having a tough time finding a job.

After Vandendooran Enterprises Ltd. went out of business in the early 1980s, René was forced to look for work and soon discovered that his accounting and administrative skills were virtually outdated. New automated systems were in high demand and he just couldn't compete.

To survive, René accepted temporary work and jobs involving physical labour. Due to medical problems, however, he couldn't keep up with this kind of work.

With outdated skills, health problems and his age to consider, René walked into

the Edmonton West Canada Employment Centre to apply for unemployment insurance — for the first time in his life.

René says, however, that he was made to feel welcome and understood at the CEC. Claimant service officer Ed Solleveld and employment counsellor Desmond Kerr worked hard to help him, but René had trouble establishing his claim. After many discussions with the employer and another government department, the situation was resolved and René's claim was finally established.

But they didn't stop there. An appointment was set up and client and counsellor went to work, literally. René's positive attitude and the fact that he is bilingual got him his job as an enquiries clerk with Health and Welfare Canada. If he has it his way, René wants to work until retirement age, and even longer.





*Anna Wyman Dance Theatre extends its season through EIC assistance.*

## Stepping lightly into employment

Dancer Anna Wyman came to Canada from Vienna 20 years ago and formed her Vancouver-based company. Since then, the company has toured worldwide — China, India, Australia — with its troupe of professional dancers.

Despite sterling credentials and the obvious popularity of the Anna Wyman Dance Theatre, there are insufficient funds to employ the dancers year-round. From March until August, all of the dancers must seek such alternate employment as waitresses and waiters.

"For dancers, these layoffs are tragic," says Wyman. "A dancer's skills are unique and to perfect them, to keep them honed, they must dance all of the time. It is after

these periods of inactivity when injuries are most common because they have such a short time to ready themselves for the season. Critics are merciless. They expect the same standard whether at the beginning of the season or the end."

Now, with the funding help of the Canadian Jobs Strategy's Section 25 Job Creation Program, these periods of inactivity are shorter. In partnership with the City of Vancouver and Canda Council, Job Creation funding helped to extend the dance season and widen the audience base through an offering of innovative dance with low admission prices. Injuries are reduced and dancers are able to do what they do best — dance.

The actual administrative costs of EIC are calculated on a fiscal year basis. Therefore the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the amount for fiscal year plus 3/12 of the amount for the previous fiscal year. The administrative costs, which include those of the Employment function, totalled \$1,061 million in 1989. Approximately \$7.5 million was recovered in 1989 for sharing the costs of maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. Net administrative costs in 1989 were \$1,054 million.

### Premium revenue

Under Part IV of the UI Insurance Act, the Department of National Revenue, Taxation, collects UI premiums from employees and employers for the Commission.

Estimated premium revenues to be collected each year are transferred to the Commission. The actual amount is determined when information returns are processed the following year. Employee and employer premiums transferred from the Department of National Revenue, Taxation, in 1989 amounted to \$10,369 million, \$1,507 million lower than 1988.

The decrease in transfers resulted from a number of factors:

#### ☐ Number of contributors

There were an estimated 13,188,000 contributors in 1989, up from 12,891,000 in 1988. The actual number of contributors will be known after all information returns are processed by Revenue Canada, Taxation.

#### ☐ Average weekly insurable earnings

Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, insurable earnings are related to an employee's earnings. Increases in wages and salaries have therefore contributed to the increase in average weekly insurable earnings. Second, under the UI Act, the maximum weekly insurable earnings must be increased annually according to the earn-



ings index. In 1989, the maximum weekly insurable earnings were raised to \$605 from \$565 in 1988.

#### □ Premium rates

In 1989, the premium rate for employees decreased from \$2.35 to \$1.95 per \$100 of insurable earnings. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) was therefore changed to \$2.73 per \$100 of an employee's insurable earnings.

#### Government contributions

Under Section 118 of the UI Act, the federal government shared part of the benefit costs of the UI program in 1989. Government contributions consisted of the cost of regionally extended benefits, extension benefits paid to claimants participating in job creation projects or undertaking training courses, and net benefits (benefits less premium collected) paid to self-employed people in the fishing industry.

In 1989, government contributions totalled \$2,748 million, an increase of \$115 million from the 1988 contributions of \$2,633 million.

#### Balance of the UI Account

The 1989 operations resulted in an operating surplus of \$758 million (including a net interest earned of \$60 million). This resulted in a cumulative surplus of \$1,113 million at the end of 1989.

### Unemployment Insurance benefits paid in 1987, 1988, 1989

	(\$000,000)		
	1989	1988	1987
<b>By Province</b>			
Newfoundland	823.8	751.8	651.2
Prince Edward Island	151.2	138.5	123.2
Nova Scotia	567.1	527.4	498.0
New Brunswick	628.5	609.4	564.2
Quebec	3,727.1	3,394.2	3,135.7
Ontario	2,469.8	2,370.1	2,386.6
Manitoba	380.3	358.6	331.2
Saskatchewan	315.7	302.5	287.1
Alberta	898.5	855.4	951.0
British Columbia	1,521.0	1,501.9	1,470.0
Yukon	22.3	20.8	19.9
Northwest Territories	20.3	19.4	20.6
Outside Canada	2.4	2.4	2.0
Canada (gross)	11,528.0	10,852.4	10,440.7
Less: overpayments and cancelled warrants	(120.5)	(102.8)	(95.9)
benefit repayments	(34.7)	(34.1)	(18.9)
Canada (net)	<u>11,372.8</u>	<u>10,715.5</u>	<u>10,325.9</u>
<b>By Type</b>			
Regular	9,846.6	9,309.3	9,076.4
Sickness	356.5	325.2	278.7
Maternity	631.1	566.7	506.2
Paternity	1.2	—	—
Adoption	4.8	4.7	4.6
Age 65	26.0	19.2	23.1
Fishing*	269.6	270.1	223.3
Training	269.0	238.2	223.8
Work sharing	21.1	16.8	17.0
Job creation	101.9	102.2	87.6
Canada (gross)	11,528.0	10,852.4	10,440.7
Less: overpayments and cancelled warrants	(120.5)	(102.8)	(95.9)
benefit repayments	(34.7)	(34.1)	(18.9)
Canada (net)	<u>11,372.8</u>	<u>10,715.5</u>	<u>10,325.9</u>

\* Benefits to self-employed fishermen and -women are provided under Section 130 of the UI Act. The Act also provides that the government assume the full cost for payment of these benefits.

# Immigration

---

## *“Prime considerations... must be national goals...”*

---

Canada's history and culture have been heavily influenced by immigration. Canada today continues to welcome newcomers from anywhere in the world without respect to ethnic, religious or racial backgrounds.

Prime considerations in Canada's Immigration program, however, must be national goals and the contribution of our immigration law and policy to meet those goals.

Each year millions enter Canada as visitors, students, temporary foreign workers, returning residents or immigrants wanting to build a future here. The Immigration program is responsible for:

- ☐ recruiting and selecting individuals suitable as future residents and citizens;
- ☐ admitting refugees and other special groups;
- ☐ examining all people seeking entry to Canada;
- ☐ investigating immigration violations, holding inquiries, processing immigration appeals and arranging for the departure of undesirable entrants;
- ☐ adjudicating cases concerning admission or the right to remain in Canada and detention or removal from Canada; and
- ☐ helping immigrants adapt to the social, economic and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial and municipal governments and voluntary agencies.

### Policy highlights

Immigration levels doubled from just over 84,000 in 1985 to 190,000 (preliminary total) in 1989. In late 1989 and early 1990, the federal government carried out the most wide-ranging consultations

on immigration since the Green Paper exercise of the early 1970s, which led to new immigration legislation in 1976. These consultations were held in the context of the government's announced intention to develop a medium-term plan for immigration for the years 1991 to 1995, to facilitate planning by governments and non-governmental groups. This followed the commitment to expand overall immigration levels contained in the April 3, 1989 Speech from the Throne.

### Intergovernmental relations

Immigration is an area of shared jurisdiction with the provinces. Currently, federal-provincial agreements are in effect with seven provinces. The so-called Cullen-Couture Agreement with Quebec is the most extensive and it provides the province with significant selection powers. However, with the renewed importance of immigration in Canada, several provinces want the federal government to negotiate or renegotiate agreements to define respective roles and responsibilities of the provinces and the federal government in this new environment. During the year, negotiations took place with representatives from British Columbia.

### Consultations

The Immigration Act requires that the minister consult with provincial governments before the federal government determines future immigration levels. The Act also enables the minister to consult with other persons, organizations, and institutions deemed appropriate. The consultations for the medium-term immigration plan were held in eight cities and involved all levels of government; the social service, health care delivery, and education sectors; business; labour; the professions; ethnocultural communities; immigrant-serving agencies; refugee advocacy and aid organizations as well as environmentalists, economists, and other interested individuals and groups. The minister participated in six of the eight meetings.



In addition, EIC regional offices held 20 meetings in 19 centres for regional, local, and community groups. Participants were provided with documents which presented immigration issues, economic impacts, national and regional statistics, the results of public opinion studies and findings of the Demographic Review carried out by the Department of National Health and Welfare. In addition to discussing the preferred number and composition of immigration in the medium term, participants considered issues relating to immigrant settlement and integration, geographic settlement patterns of newcomers and public perceptions about the impact of immigration.

**Annual refugee plan**

Canada expresses its concern for refugees by making large donations to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) and to other international relief organizations such as the International Red Cross. In November 1986, the Nansen Medal was awarded to the people of Canada by the UNHCR, in recognition of outstanding contributions in providing protection and assistance to refugees. As a member of the UNHCR executive committee, Canada contributes to the search for long-term solutions to refugee situations. Canada also helps refugees through resettlement, as outlined in the annual refugee plan in the immigration levels report.

The annual refugee plan is an estimate of the appropriate level of government involvement in international refugee resettlement efforts. It takes into account existing commitments, international developments, resettlement opportunities in provinces and the anticipated availability of federal, provincial and non-government services. Developed in consultation with UNHCR, the provinces and voluntary agencies, the plan represents the number of refugees and humanitarian cases for which the federal government is prepared to be fully responsible. Privately sponsored refugees and humanitarian cases are accepted over and above this basic estimate.



*Judy Gabuna, an immigrant from the Philippines, got a job in Winnipeg with the help of the EIC-funded Immigrant Women's Employment Counselling Service.*

# Helping immigrant women build a future

Judy Gabuna is living proof that, with a little help, immigrant women can adjust, re-train, and prosper in this country.

She came to Canada in 1987 from the Philippines. Despite the challenges of beginning a new life, coping with a physical disability, and overcoming the additional burdens of language and cultural barriers, Judy Gabuna is on her way to working as an accountant again.

With the help of an Outreach project called the Immigrant Women's Employment Counselling Service (I-WECS), she and other immigrant women receive help learning English and adjusting to Canadian culture. With funding from Employment and Immigration, I-WECS provides individual counselling and upgrading or additional education to qualify for previous professions. Many immigrant women work in lower-paying capacities than their former occupations.

Workshops provide an excellent

introduction to the Canadian work environment and cover such areas as pre-employment orientation, resume writing, and job search techniques.

Through I-WECS, Judy Gabuna was sponsored in a five-month word processing and data-entry course. The course was offered at Red River Community College in Winnipeg and it enabled her to earn a living while working towards her certification as a general accountant. The Manitoba Immigration and Settlement's Program Recognition also provided assistance, as did the Reaching Equality Employment Services project. The latter is an EIC Outreach project which offers counselling to physically disabled persons. Through these programs, Gabuna has gained employment as a clerk in an accounting office.

"I've received a lot of invaluable help from I-WECS, Reaching Equality, and Program Recognition," she says. "They are responsible for where I am today."



## Designated Classes

Canada admits refugees in accordance with the 1951 United Nations Geneva Convention which defines a Convention refugee as any person, who by reason of a well-founded fear of persecution for reasons of race, religion, nationality, political opinion, or membership in a particular social group, is unable or unwilling to return to his or her home country. In addition to those who meet the strict Convention definition, however, admission is granted to those who are in refugee-like situations. As a result, designated classes were developed to express Canada's traditional humanitarian concerns. These classes are:

### Indochinese Designated Class

□ for people who have fled Vietnam, Kampuchea and Laos and have not become permanently resettled.

### Political prisoners and Oppressed Persons

□ for those who would be considered refugees except that they are still within their country of citizenship. It allows for direct admission to Canada. Countries included in this class are Chile, El Salvador, Guatemala and Poland.

### Self-exiled Persons Designated Class

□ for people who have left their countries of origin and have not become permanently resettled in another country. It enables Canada to admit those persons who, while not refugees in the sense of the Geneva Convention, have good reasons for not wishing to return home, including a fear of government reprisals resulting from their attempts to emigrate illegally. Countries included are the USSR, Poland, Czechoslovakia, Hungary, Romania, Bulgaria, Albania and the German Democratic Republic (East Germany).

These designated classes were reviewed in 1989-90 in light of changing conditions in Eastern Europe, Southeast Asia, and Latin America. As a result, Poland was removed from Political Prisoners and Oppressed Persons regulations in December, 1989.

## Admissions

During 1989, the total number of Convention refugees and designated class immigrants accepted by Canada increased to 36,745 from 25,363 due in part to a growing number of private sponsorships for persons from Eastern Europe and Southeast Asia.

In addition to the 15,173 refugees brought to Canada under federal government sponsorship, private groups, organizations or family members also help refugees enter. Private sponsorships helped 21,572 refugees come to Canada in 1989. An additional 1,675 were admitted under special humanitarian programs.

### Special programs

Canada's commitment to its humanitarian tradition for displaced and persecuted people extends beyond helping those eligible as Convention refugees or under a designated class. There has traditionally been a positive response to the plight of persons from countries experiencing adverse domestic events.

While such people are not Convention refugees, they deserve relaxed criteria on humanitarian grounds. At present, special measures exist for citizens of El Salvador, Guatemala, Iran, Lebanon and Sri Lanka.

### Business Immigration

EIC's Business Immigration program continues to be an important element in the government's strategy to revitalize the Canadian economy. By attracting foreign business expertise, technology and investment, the government hopes to create more jobs for Canadians and strengthen Canada's international trade network.

In 1989, 4,662 visas were issued to business immigrants (not including dependants), an increase of three per cent from 1988. This includes 3,371 entrepreneurs, 686 self-employed persons and 605 investors. Entrepreneurs and investors declared funds totalling \$4.1 billion, a significant portion of which they proposed to transfer to Canada.

On their applications, entrepreneurs expressed an intention to create more than 12,000 jobs and to retain over 1,400 jobs. A new entrepreneur monitoring information system being developed will provide data on the actual number of jobs that entrepreneurs create in Canada.

Entrepreneurs landed with terms and conditions will be contacted for follow-up on their business activities. Those who do not establish business ventures will be encouraged to do so in order to avoid enforcement action for not fulfilling the terms and conditions of admission to Canada.

Preliminary statistics for 1989 reveal that Quebec, Ontario and British Columbia are still the three main destinations for business immigrants. Those provinces accounted for 92 per cent of business immigration landings. In 1989, 4,232 principal applicants (17,111 persons including dependants) were landed compared to 4,011 in 1988. Of this total, 1,786 persons (42%) were destined to Quebec, 1,061 to British Columbia (25%) and 1,020 (24%) to Ontario. The three prairie provinces attracted seven per cent of business immigrants, while the Atlantic provinces and two territories drew less than two per cent.

The investor program was expanded to give the Canadian small business community access to a broader range of financing and to help reduce economic disparity amongst the provinces. In 1989, 605 visas (for a total of 2,143 principal applicants and departments) were issued to investors compared to 386 in 1988 (principal applicants only). Events in China in June 1989, and the introduction of the \$150,000 investment category generated considerable interest for the program. Hong Kong and Taiwan accounted for 41.7 per cent and 39.2 per cent respectively of investor immigrants in 1989. Quebec is the major recipient with 1,954 investors, followed by British Columbia with 1,179 and Ontario with 1,058. The preferred cities of settlement were Vancouver with 887 investors, Montreal with 559, Toronto with 490 and Calgary with 68.

## Immigrant and visitor programs

Efforts to make admission procedures more responsive to client needs continued. Clients who wish to sponsor family members as immigrants are now able to do so through the mail at several larger Canada Immigration Centres (CICs). The rules governing foreign students are now less restrictive. Students no longer require permission to change schools to continue their academic programs. Post-secondary students also benefit from long-term student authorizations. These can cover the entire period of study, in some cases lasting several years. While still maintaining the necessary control, these changes mean more convenience for clients.

Service is also the subject of the Canada Immigration Centre Equals Service Task Force established in 1989. The task force aims to standardize operations at inland CICs so clients throughout Canada get the same, quality service.

Historically, Canada has provided a haven to persons fearing persecution or reprisals from their home governments. Many Chinese citizens, temporarily in Canada, felt personally threatened by events which occurred in China in June 1989. Since that time more than 8,000 Chinese citizens in Canada were accepted for eventual landing through existing humanitarian provisions.

## Refugee Determination Process

### The System

Refugee determination is a two-phase process comprising an initial "credible basis" hearing and a second full hearing for those accepted at the first one. At the initial hearing, an Immigration Adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine if the claimant is eligible to make a claim and if there is a credible basis to the claim. Credible basis decisions are based on the human rights record of the country of alleged persecution, the disposition in Canada of other claims of persecution from that country and evidence presented by the claimant.



*In this 1958 photo, G. Rousselle models the uniform worn by Immigration officers from the 1940s until 1971: double-breasted jacket with brass buttons, cuffed pants and the official "Immigration Canada" hat.*

*Immigration officers Michel Sauvé and Raymonde Devine wear the new corporate-look uniform.*

## Immigration officers dress for success

Gone are the days of brass buttons, cuffed pants and official hats which identified the Canadian Immigration officer from the 1940s to the 1970s.

Today, it's steel blue uniforms and skirts or pleated pants, reflecting the growing number of women Immigration officers in the field.

These changes and others came about through the Immigration Identity Program which continues to ensure our Immigration officers are dressed to reflect their professional duties.

The program supplies officers at Canada's 46 ports of entry with modern, fashionable and functional clothing and accessories that clearly identify them to the thousands of travellers they deal with every year.

Shipping more than 9,000 clothing items to almost 700 Immigration officers and 100 student employees each year is no small task. But the job of Identity Program officers is far from finished after the initial issue of the basic uniform.

With the help of about 50 Local Uniform Co-ordinators who update measurements

and assess clothing needs, the staff of four at EIC headquarters ensure that the professional appearance of all Immigration officers is maintained. It costs about \$1,000 annually — including storage and distribution — to clothe each Immigration officer.

Since 1975, a group of uniformed Immigration officers has convened once a year to discuss problems or desired changes. They are part of a National Uniform Committee which works in conjunction with the Immigration Identity Program. In the early 1970s, for example, the official hat went out of style. And in 1986, the committee changed the brown uniforms to the current steel blue, which many employees consider more professional.

In addition to taste and style preferences, other adjustments reflect greater changes in the work environment. The addition of those pleats to make women's pants more flattering was clearly a result of more women officers in the field.

And the Immigration Identity Program will continue to keep Immigration officers looking both up-to-date and professional.



Where this hearing results from a port-of-entry claim, the adjudicator may appoint legal counsel under the Designated Counsel Program to avoid delays in the process and to ensure that the rights of the individual are protected.

Where claims are referred to the second level, a CRDD panel decides whether or not the claimant meets the definition of refugee established by the United Nations Convention.

### Intake

The total intake for 1989 was 21,745 claims. The average intake of 961 claims per month over the first six months rose to an average of 2,629 claims per month over the final six. The total intake was less than for 1988. Canada had 18,000 claims in 1986; 25,799 in 1987; and 35,000 in 1988.

### Processing

In the first six months, 4,761 inquiries were opened, or an average of 753 per month. In the final six months, 8,747 inquiries were opened for an average of 1,457 per month.

Approximately 95 per cent of credible basis hearings applicants were referred to second level hearings.

### Issues affecting the Refugee Determination Process

While the overall intake forecasts for 1989 were accurate, the unexpected increase in flow at the end of the year is worrisome. The last two months saw a monthly average of 3,000 new cases. This level of arrival activity will strain the refugee determination system in 1990. The increase in flow can be at least partially attributed to increases in the worldwide movement of asylum seekers. The 88 per cent acceptance level at second-level hearings may have acted as a pull factor. The fact that the "safe third country" provisions were not used meant that refugee claimants who could have had approval for status in Europe or the U.S. continued

to remain in Canada, thus gaining access to the Canadian refugee determination process. Several initiatives are planned for 1990 to streamline the determination process.

### Backlog Clearance Program

The Backlog Clearance Program, announced on December 28, 1988, is based on the new refugee determination system. The program resource allocation is \$91 million for program operations and \$57 million for settlement and language training activities. Those who claimed or indicated an intention to claim refugee status prior to January 1, 1989, have the credibility of their claims assessed by a panel consisting of an adjudicator and an Immigration and Refugee Board (IRB) member. If either party finds a credible basis to the claim, the claimant may apply for permanent residence under the Refugee Claimants Designated Class Regulations (approved December 27, 1989) rather than pursue the claim before the IRB. Those whose claims do not have credible basis will face removal unless they leave Canada voluntarily. The program provides for humanitarian reviews of a claimant's case before the panel hearing and, if the panel decision is negative, just prior to removal.

Four new backlog CICs were opened to deal exclusively with backlog cases in Vancouver, Montreal, Toronto and Mississauga. Over 300 new officers were hired and trained. The program was fully operational by September, 1989. A computer-operated support system, designed to eliminate paper files and automate processing, produce labels and forms, and schedule interviews and panel hearings, operates in Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Mississauga and Montreal.

On January 12, 1989, a regulatory amendment allowed backlog claimants to work in Canada without employment authorizations.

Of the estimated 85,000 cases in the backlog, about 26,000 cases were in process at the end of March, 1990; over 10,600 were in the landing stream; and almost 2,000 cases were removed or left voluntarily.

### Removals during 1989-90

During 1989, 2,377 departures from Canada were confirmed for persons subject to either removal orders or departure notices. Of this total, 688 were claimants determined not to be Convention refugees. During the first quarter of 1990, 857 such departures were confirmed, 202 of which were persons determined not to be Convention refugees. The Central Removals Units in Montreal, Mississauga and Vancouver co-ordinated the majority of removal activity which took place during 1989-90. They provided escorts, obtained airline bookings and helped other regions with removal cases.

### Control and Enforcement

In 1988, a Control and Enforcement Policy Working Group was established to make policy in support of the control and enforcement components of the Immigration program. Control policies limit travel to Canada to admissible classes of immigrants and visitors. Where control measures are circumvented, enforcement policies identify and report inadmissible persons at ports of entry, remove persons in contravention of the Immigration Act and Regulations and ensure prosecution of criminal violations of the Act.

During 1989-90, the working group implemented a policy to impose financial penalties on transportation companies that fail to fulfil their obligations under the Immigration Act to ensure that their passengers are properly documented to enter Canada. The policy appears to have contributed to a substantial reduction in violations by encouraging carriers to institute better document screening procedures. High quality fraudulent documents which facilitate access to Canada-bound flights and subsequent disappearance of such documents en route are an increasing trend in Canada and throughout the world.

Towards the end of 1989-90, a major review of policies and processes supporting medical inadmissibility provisions of the Immigration Act was instituted in



partnership with Health and Welfare Canada. The review's results will be submitted to the minister in fall, 1990.

## Settlement

Immigrants and refugees can be helped to adapt to community life through a range of programs and services. These include transportation loans (particularly to refugees), financial support for indigent newcomers, support of community reception networks, special access to employment services and language training.

## Transportation and Admissibility Loans

Government and privately sponsored refugees are the most frequent users of this revolving fund. Prospective immigrants or refugees who do not have disposable assets to cover the transportation costs from their port of embarkation to their final destination in Canada are eligible. As well, persons overseas who are refugees or in a designated class are eligible to receive admissibility loans to cover the cost of medical examinations.

Loans granted in 1989-90 totalled \$28,394,101. Repayment of previous loans was \$15,653,858. Loans subject to interest in 1989 were charged interest at the rate of 10.718 per cent and for 1990 at 10.840.

The transportation, assistance and admissibility loan programs experienced an increase in demand in 1989-90 as a result of increased private and group sponsorships for refugees and designated class members. The increased demand required the imposition of a temporary priority system for approving new loans in order to meet the government's 1990 annual refugee plan. A management review of the program is underway to determine the best means of balancing loan repayments and loan issuance.

## Adjustment assistance

Indigent newcomers can receive financial assistance through the Adjustment Assistance Program (AAP) to help defray the cost of temporary accommodation

and necessary clothing. Once newcomers are moved into permanent accommodation, AAP continues to help by covering the cost of furniture and recurring expenses such as rent, food and incidentals. This applies for a period of up to one year or until the recipient finds full-time employment, whichever comes first.

AAP also provides loans to assist newcomers to enter the workforce by allowing them to purchase tools and pay for work-related examination fees. AAP provided approximately \$65 million to more than 14,900 indigent landed newcomers, principally refugees, in 1989-90. In addition, \$4 million of Designated Counsel Program funds were administered by AAP.

## Immigrant Settlement and Adaptation Program

Community-based voluntary non-governmental organizations are eligible for funds under the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) to help them deliver support services to newcomers. These services include reception and orientation, translation and interpretation, referral, non-professional counselling, general information and employment-related services. Under the ISAP, more than 150 organizations received funding of \$7.4 million to aid approximately 140,000 people.

## Host program for refugee settlement

Community organizations can get funds to recruit and train volunteer host groups to act as a link between the community and government-sponsored refugees. The host groups help refugees adapt by providing language reinforcement, community orientation and social support to newcomers. Funding allows community organizations to support a host group's activities and leads to greater community awareness of refugee needs.

In 1989-90, 20 projects in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick and Nova Scotia received almost \$790,000 to help approximately 1,000 refugees under the host program.

## Reception houses

Reception houses are desirable alternatives to hotel accommodation normally provided to refugees when they arrive in Canada. Immigrant-serving agencies operate reception houses and are entirely responsible for any financial and legal commitments associated with their management. These houses provide refugees with short-term accommodation, orientation and assistance in finding permanent housing.

The Commission provides funding under the Adjustment Assistance Program for temporary accommodation. Any revenue exceeding the direct costs of operating the facility is channelled into improving or expanding initial reception and settlement services for new arrivals. In 1989-90, 16 reception houses operated throughout Canada, including five in the Toronto area.

## Settlement Language Training Program

The Settlement Language Training Program (SLTP) operated on a pilot project basis from 1986 until March 31, 1990, at which time it became the Settlement Language Program (SLP). This program funds immigrant-serving agencies to provide basic, coping language skills and community orientation. SLTP was designated to meet the needs of adult immigrants who are not expected immediately to join the labour force. Immigrant women at home with family responsibilities are primary beneficiaries of this program. Out of total SLTP expenditures of \$3.9 million, \$3.2 million was spent on approximately 150 projects across Canada in 1989-90.

The program provides on-site child supervision and reimburses out-of-pocket expenses for transportation, when necessary. SLP will operate in all provinces in 1990-91 with a national budget of \$6 million. An additional \$1 million will help provide basic, coping language skills and orientation to Canada-bound refugees awaiting final immigrant processing



*Keeping tally: Nancy Pellerin, a monitoring clerk with headquarters' Business Immigration Directorate, tries out EIC's new computer program designed to keep track of entrepreneurial immigrants.*

## High-tech tracking

Until recently, entrepreneurs who entered Canada under the Business Immigration program were not monitored in a consistent manner. "We weren't able to track an entrepreneur from the time the application was approved overseas to the time terms and conditions were cancelled," says Barry Bokhaut, A/chief, Self-Employed and Entrepreneur Programs.

Enter EMIS — Entrepreneur Monitoring Information system — a new computer program being developed by the Business Immigration Directorate to keep track of immigrants who come and set up their own business.

EMIS will allow Immigration to determine how well the business program works. It's based on a new computer system that will enable the regions and national headquarters (NHQ) to share information. Ontario and British Columbia are currently piloting the project.

Regional Canada Immigration Centres will collect information on entrepreneurs who enter Canada with terms and conditions, while NHQ will consolidate the information. Once a more global collection of information has occurred, Business Immigration hopes to generate more accurate statistics on types of businesses and number of employees in new jobs.

abroad. Initially, the International Organization for Migration (IOM) was contracted to provide language and orientation training to refugees awaiting final immigrant processing in Rome, Vienna and Athens. Employment and Immigration Canada hopes to expand this program into Asia and Central America in order to help refugees and immigrants better prepare for life in Canada.

## Program Delivery Branch

### Enforcement

The Enforcement program implements control measures that apply to visitors, students, temporary workers, immigrants and returning residents. These measures prevent immigrants or visitors from entering or staying in Canada if their presence endangers the public health or welfare of Canadians or threatens national security. Activities include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, appeal and litigation.

### Inquiries

Immigration inquiries are hearings held respecting persons in Canada or applying to enter Canada who may be inadmissible or in violation of the Immigration Act. Claims to Convention refugee status can be made at these inquiries. The Minister of Employment and Immigration is represented at inquiries by Case Presenting Officers (CPOs). Including the backlog component, there are approximately 175 CPOs. The Inquiries Section at national headquarters provides functional support and guidance to CPOs and monitors the inquiry process and refugee determination system.

### Appeals

The Appeals Section of the Case Presentation and Litigation Directorate at NHQ provides advice and guidance to Immigration Appeals Officers on cases before the Immigration and Refugee Board. The board consists of two divisions, the Immigration Appeals Division (IAD) and



the Convention Refugee Determination Division (CRDD). IAD hears the minister's appeals from adjudicators' decisions at inquiries, appeals by sponsors against refusals of their relatives' applications for landing and appeals by permanent residents and others ordered deported from Canada. Approximately 20 Appeals Officers in four offices represent the minister in all of these cases before the board. Where required, Appeals Officers also prepare applications and appear before the CRDD on refugee determination cases.

In addition, the section instructs the Department of Justice on immigration litigation before the provincial courts and the Federal and Supreme Courts of Canada.

## International agreements

### Temporary Entry

On January 1, 1989, EIC (and the U.S. Immigration and Naturalization Service) implemented Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement, *Temporary Entry for Business Persons*. The chapter calls for quicker and easier temporary entry of Canadian citizens to the United States and of U.S. citizens to Canada. It sets out four categories of business persons: business visitors, professionals, intra-company transferees, and traders and investors. The immigration services of both countries co-chair the permanent Chapter 15 Working Group which oversees implementation and recommends additions to the chapter.

## Case management

### Landings in Canada

The Immigration Act empowers the Governor in Council to set aside some requirements of the Immigration Act and Regulations. The purpose of seeking Governor in Council authority in individual cases is to enable persons who are unable to meet specific requirements of the Act or Regulations to attain perma-

nent resident status. Such requirements include the need to obtain an immigrant visa outside of Canada as well as meeting selection and documentation requirements. The process thus provides for the granting of permanent resident status to desirable persons who would otherwise be inadmissible and for whom there are strong humanitarian, compassionate or public policy factors involved.

Most requests to the Governor in Council concern close family members of Canadian residents. The balance are comprised of independent applicants, refugees and other humanitarian and compassionate cases for whom it is not practical or possible to complete the formal immigration process from outside of Canada. Various social, economic and political events around the world, such as the Tiananmen Square incident in China, contribute to the need to process these applicants in Canada.

In calendar year 1989, a total of 20,140 orders-in-council were approved. Of this number, 14,062 were for the waiver of the immigrant visa requirement, thereby facilitating the landing of applicants already in Canada.

As a result of an increase of such special requests and the introduction of an automated computerized process, the government expects there will be more order-in-council authorizations processed in 1990-91.

### Ministerial correspondence

Many people write directly to the minister or through a third party such as their lawyer or Member of Parliament to request status reports on cases in process or reviews of unfavorable case decisions. In 1989, 8,679 representations were considered and replies prepared, an increase of about 30 per cent over last year.

## Adjudication

There are 125 adjudicators located in 17 centres across the country. This includes 48 adjudicators assigned to four offices devoted to processing the refugee claimants backlog. The objective of the Adjudication Branch is to ensure that

immigration inquiries, hearings and detention reviews are held in accordance with the Immigration Act and Regulations and the principles of natural justice. The staff at headquarters administers the adjudication program by providing training, advice and guidance to adjudicators, monitoring the quality of decision making and monitoring the utilization of resources.

Adjudicators conduct all inquiries and detention reviews pursuant to the Immigration Act and Regulations. Inquiries are conducted in an adversarial manner and are governed by the rules of natural justice. Ultimately, the adjudicator determines whether a person will be allowed to come to Canada, removed from Canada or issued a departure notice. In addition, the adjudicator must review regularly the detention of any person detained pursuant to the Immigration Act.

The adjudicator also presides at hearings relative to the refugee determination process. At these hearings, an adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine whether a claim to refugee status should be forwarded to the CRDD for a full hearing.

The adjudicator is an independent decision-maker, and the decision made by the adjudicator has been characterized as quasi-judicial by the courts. Adjudicators' decisions can only be altered or overturned by a court of competent jurisdiction or by an adjudicator at an inquiry that has been reopened pursuant to the Act.

The Adjudication Branch has, since the amendments to the Immigration Act came into force on January 1, 1989, maintained operational statistics on a calendar-year basis as opposed to a fiscal-year basis. In 1989, adjudicators opened 16,907 inquiries and concluded 15,200. They conducted 4,812 detention reviews and received 12,620 refugee claims. In the first quarter of 1990, adjudicators opened

8,888 inquiries, concluded 7,426 inquiries, conducted 894 detention reviews and received 7,136 refugee claims.

### Research

A variety of socio-economic and demographic research projects were completed in 1989-90. These included an assessment of the Joint Assistance Program, a study of cultural interaction between Canadians and Salvadorans and an analysis of immigrant earnings in the post-1971 period.

Several meetings were held with academics on absorptive capacity, cultural interaction and the relationship between immigration, multiculturalism and the Canadian identity.

A comparative study of the rights and due process accorded to non-citizens in various industrialized countries began. And an ongoing study of persons who entered Canada under the Foreign Domestics Program was initiated, as well as an assessment of the Host Program for Refugees in Toronto.

Developmental activities strengthened the research program. Most notably, a project involving the linkage of administrative files permitting longitudinal, historical and cross-sectional studies of immigrant adjustment continued.

### Foreign operations

External Affairs and International Trade Canada delivers the Immigration program abroad through a network of 65 full immigration processing missions and 34 other missions that process only visitor visas. The overseas delivery network currently comprises 215 Canada-based visa processing officers. In 1989, missions abroad issued 186,788 immigrant and 599,032 student, temporary worker and visitor visas.

Immigrant intake is managed through a levels planning exercise and 1989 marked the third consecutive year in which the government surpassed its planning range.

Fine-tuning of operations abroad remains a major objective at a time when applicant interest and demand far exceed announced government levels.

Canada continues to accord high priority to family class applicants, Convention refugees and members of designated classes. External Affairs and International Trade Canada has consistently met the government refugee target, which in 1989, was 13,000.

### Eastern Europe

The year 1989-90, saw tremendous and unprecedented changes to the political, economic and social fabric of almost all Eastern European countries. The exodus of German Democratic Republic nationals to the Federal Republic of Germany, the "velvet revolution" in Czechoslovakia, the demise of the Berlin Wall in early November, the end of the Ceausescu regime in Romania and plans for pluralist elections in all countries except Albania ultimately resulted in the freer movement of people through abolition of exit controls and travel restrictions. As a result of these events, the 95,131 visitor visas which were issued by our six Canadian missions in the area represented a 30 per cent increase over 1988 figures.

Moreover, the relaxation of exit controls led to a marked improvement in family reunification cases. External Affairs and International Trade Canada no longer needs to intervene on family-sponsored cases in Poland, Hungary, Czechoslovakia, Bulgaria, Yugoslavia or the German Democratic Republic. Only very few family reunification cases remain in Albania, Romania and the USSR, and the USSR cases have been approved in principle.

In 1989, 21,132 Eastern Europeans immigrated to Canada. In the absence of full processing facilities in Eastern Europe, most of these individuals submitted their applications at Canadian missions located in Western Europe and the United States. The 1989 Refugee Plan allocated 3,540 government places for Eastern Europeans selected in accordance with the Designated Class Regulations for

Self-Exiled. There were a further 12,159 privately funded applicants accepted under this program.

### Western Europe

Western Europe continues to be an important source of new immigrants for Canada. In 1989, 41,354 immigrant visas were issued at our missions in Western Europe. In addition, cultural, academic and labour exchanges were facilitated by the issuance of 67,591 visas to visitors, students and temporary workers in Western Europe.

In 1989, Western European posts placed an overriding priority on control-related issues. Canadian missions, in close co-operation with airlines and airport officials throughout Western Europe, worked to stop illegal immigrants from entering Canada on false visas or forged travel documents. EIC's commitment is to help airport and airline personnel evaluate the authenticity and acceptability of documents held by travellers to Canada. These efforts were augmented by the deployment of Immigration Control Officers (ICOs) at six posts in Western Europe: Bonn, Brussels, the Hague, London, Paris and Rome. As a result, area enforcement liaison visits are more frequent and have a wider scope and intelligence and collaborative activities with local authorities and airlines have been enhanced. In the first three months of 1990, the number of successful intercepts of inadmissible persons from Western Europe travelling to Canada is already 86 per cent of the 1989 12-month total.

Of special note, promotional campaigns by Canadian government missions in Western Europe, in conjunction with the provinces, helped attract \$120 million of the approximate \$1 billion which investor immigrants brought to Canada in 1989. Furthermore, entrepreneur class immigrants processed at Western European posts in 1989 are committed to creating 1,357 new jobs for Canadians.

Canada's commitment to refugee resettlement was strongly maintained in 1989.



Missions such as Athens, Ankara, Bonn and Rome issued 13,019 visas to Convention refugees and designated class immigrants from Eastern Europe, Africa and the Middle East, representing a 60 per cent increase from 1988's figure as a result of the marked growth in private refugee sponsorships.

Meanwhile, in support of the voluntary departure program for refugee claimants in the backlog and to help relieve the acute shortage of workers in Toronto's construction industry, Lisbon has additional temporary staff to help process deserving cases with validated employment offers.

**Latin America and the Caribbean**

Immigration to Canada from Latin America and the Caribbean rebounded from a modest decline in 1988 to an increase of over 14 per cent in 1989 when 25,287 persons from that area were landed in Canada. Again the majority were from the highest priority categories and much of the increase was directly related to the expansion of the Family Class in mid-1988.

Refugee and humanitarian programs were again the largest components of immigration workload in Central America. A major rebel offensive in November 1989 in El Salvador contributed to continued armed conflict and oppression. As a direct consequence of that offensive, over 200 persons were removed immediately to Canada with Minister's Permits. More than 3,500 Latin Americans, almost all from Central America, immigrated to Canada in 1989 as Convention refugees or under the Political Prisoners and Oppressed Persons Designated Class.

In 1989 there was significant increase in the number of visas issued to persons seeking to enter Canada temporarily. Almost 96,000 visitor visas for this area were issued, compared to 70,000 in 1988. A total of 15,568 employment authorizations (compared to 10,712 in 1988), were issued to temporary workers including 12,502 to workers who entered Canada

under the increasingly popular Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers programs. Also, 3,042 student authorizations were granted during the year.

**Asia/Pacific Region**

The Asia/Pacific region was once again the largest source of immigrants to Canada during 1989. Forty per cent of all immigrant visas were issued by Canadian posts from that region. Family reunification cases supplanted selected workers as the leading component of immigrants accepted. Entrepreneurs selected from Asia and Pacific during 1989 were expected to create or retain more than 6,900 jobs in Canada and to transfer more than \$1.8 billion. Also benefiting Canada's economy were the 476 investors accepted by the region. These applicants were expected to invest more than \$161 million in Canada.

A number of Canada's missions in Asia were involved in selecting persons under Canada's refugee and humanitarian programs. In 1989, 10,370 persons arrived in Canada as landed immigrants under these programs. In order to alleviate the plight of Vietnamese boat persons in Southeast Asia and Hong Kong, a Comprehensive Plan of Action (CPA) was adopted in June, 1989, at the International Conference on Indochinese Refugees held in Geneva. Canada has consistently supported full implementation of all elements of the CPA, including facilitation of the Orderly Departure and Family Reunification Programs from Vietnam, preservation of first asylum, refugee determination and resettlement of those found to be refugees.

There was a 27 per cent increase in the number of non-immigrant visas issued from the region in 1989 compared to 1988. A total of 164,952 visas were issued to visitors, student and temporary workers.

**Africa and the Middle East**

Immigration from Africa and the Middle Eastern countries continued to grow substantially in 1989, constituting 16.25 per

cent of the total Canadian immigration intake. There were 30,771 persons from this area landed in 1989, an increase of 39.1 per cent over 1988. These figures included 566 entrepreneurs and investors, representing a potential transfer to Canada of over \$300 million for the creation or retention of about 2,200 Canadian jobs. Canadian missions in the area also issued 43,888 visitor visas (including student and employment authorizations) which constituted a 15.1 per cent increase over 1988.

Wars, political upheaval and natural disasters such as drought and famine continued to produce large population displacements in various areas of Africa and the Middle East. During the past year there were 6,112 persons landed in Canada in the Convention refugee or designated class categories from this area. Another 6,941 immigrant visas were issued to Lebanese applicants. Of these, almost half (3,330) were issued by the temporary Canadian Immigration office in Nicosia which was established in April 1989 to deal with the influx into Cyprus of Lebanese fleeing the violence in their homeland. Canada is the only country to have implemented special measures and dedicated processing facilities in response to the plight of Lebanese.

### Immigration by intended occupational group 1987 to 1989

Occupational Group	Calendar Year		
	1987	1988	1989
<b>Destined for the labour force</b>			
Entrepreneurs	2,421	2,959	3,233
Investors	94	257	517
Managerial, administrative	5,958	7,213	7,110
Natural sciences, engineering and mathematics	5,290	6,040	6,548
Social sciences and related	899	1,063	1,082
Religion	467	348	392
Teaching	1,776	1,634	2,242
Medicine and health	2,753	3,074	3,808
Artistic, literary, performing arts	1,184	1,384	1,712
Sport and recreation	134	112	148
Clerical	7,554	9,535	10,011
Sales	3,082	3,753	4,289
Service	7,926	5,208	7,160
Farming, horticultural and animal husbandry	1,817	2,017	2,304
Fishing, hunting, trapping	208	246	161
Forestry and logging	22	16	32
Mining and quarrying including gas and oil	47	49	72
Processing	1,535	935	1,359
Machining	2,429	2,074	2,841
Fabricating, assembling and repairing	8,514	7,827	10,478
Construction	4,195	3,281	5,075
Transport equipment operating	1,103	928	1,420
Material handling	1,147	368	469
Other crafts and equipment operating	466	477	562
Others	15,675	15,549	24,375
Not stated	16	3	67
<b>Total workers</b>	<b>76,712</b>	<b>76,350</b>	<b>97,467</b>
<b>Not destined for the labour force</b>			
Spouse*	19,758	21,475	22,551
Children	12,531	15,713	17,976
Students	32,098	36,634	40,856
Dependants other than children	10,999	11,757	11,492
<b>Total non-workers</b>	<b>75,386</b>	<b>85,579</b>	<b>92,875</b>
<b>Grand total</b>	<b>152,098</b>	<b>161,929</b>	<b>190,342</b>

\* Fiancés(ées) included with spouse under legislation



# Landings by class major source areas and Canadian destination 1989

	Family class	Refugees and designated	Assisted relatives	Business <sup>(1)</sup> immigrants	Others	Total
<b>Major source area</b>						
Africa and Middle East	5,278	6,174	4,000	4,261	11,189	30,902
Asia, Australasia & Oceania	25,216	10,403	6,385	10,209	23,070	75,283
U.S.A.	3,616	92	181	298	2,727	6,914
Balance of Americas	13,421	4,007	2,187	513	5,287	25,415
Europe	10,140	16,058	7,704	1,398	8,322	43,622
Britain	2,785	11	930	432	4,048	8,206
Not stated	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>60,456</b>	<b>36,745</b>	<b>21,387</b>	<b>17,111</b>	<b>54,643</b>	<b>190,342</b>
<b>Canadian destination</b>						
Newfoundland	119	94	38	20	190	461
Nova Scotia	431	323	94	87	522	1,457
New Brunswick	241	190	62	43	355	891
Prince Edward Island	37	48	13	24	37	159
Quebec	9,294	5,043	2,049	7,324	10,170	33,880
Ontario	33,826	21,286	14,502	4,103	30,268	103,985
Manitoba	1,907	1,883	1,220	258	818	6,086
Saskatchewan	537	799	208	218	377	2,139
Alberta	5,487	4,452	1,598	744	3,786	16,067
British Columbia	8,458	2,613	1,586	4,286	8,078	25,021
Yukon/Northwest Territories	119	14	17	4	42	196
Not stated	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>60,456</b>	<b>36,745</b>	<b>21,387</b>	<b>17,111</b>	<b>54,643</b>	<b>190,342</b>

<sup>(1)</sup> Includes a) Principal Applicants and dependents

b) Entrepreneurs, self-employed persons and investors.

### Intended destination of immigrants 1987 to 1989

Region	Calendar Year		
	1987	1988	1989
Newfoundland	458	408	461
Nova Scotia	1,227	1,299	1,457
New Brunswick	642	679	891
Prince Edward Island	159	153	159
Quebec	26,822	25,789	33,880
Ontario	84,807	88,996	103,985
Manitoba	4,799	5,009	6,086
Saskatchewan	2,119	2,223	2,139
Alberta	11,975	14,025	16,067
British Columbia	18,913	23,204	25,021
Yukon/Northwest Territories	152	144	196
Not stated	25	0	0
Canada	<b>152,098</b>	<b>161,929</b>	<b>190,342</b>



**Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada 1987 to 1989**

Country	Calendar Year		
	1987	1988	1989
<b>Europe</b>			
Britain	8,547	9,172	8,206
Portugal (includes Azores & Madora)	7,300	6,467	8,174
Italy	1,031	860	1,036
France	2,290	2,589	2,882
Netherlands	575	821	823
German Fed. Rep.	1,906	1,696	2,021
U.S.S.R.	225	620	1,599
Poland	7,036	9,231	15,962
Czechoslovakia	922	866	1,086
Greece	771	579	766
Others	6,960	7,788	9,273
Total	<u>37,563</u>	<u>40,689</u>	<u>51,828</u>
<b>Africa</b>			
South Africa, Rep. of	1,845	1,672	1,557
Egypt	1,066	1,071	1,546
Tanzania	468	460	603
Kenya	773	1,325	1,565
Morocco	516	735	1,084
Zimbabwe	82	145	206
Others	3,751	3,972	5,587
Total	<u>8,501</u>	<u>9,380</u>	<u>12,148</u>
<b>Asia</b>			
Vietnam	5,668	6,196	8,470
Hong Kong	16,170	23,281	20,001
China	2,625	2,778	4,343
India	9,692	10,409	8,804
Philippines	7,343	8,310	11,363
Laos	456	842	679
Kampuchea	1,612	1,543	2,033
Israel	1,461	1,435	1,730
Lebanon	3,414	3,143	6,145
Iran	3,083	3,669	3,770
Others	15,813	19,530	24,660
Total	<u>67,337</u>	<u>81,136</u>	<u>91,998</u>

Country	Calendar Year		
	1987	1988	1989
<b>Australasia</b>			
Australia	530	518	626
New Zealand	205	212	264
Others	18	15	4
Total	<u>753</u>	<u>745</u>	<u>894</u>
<b>North &amp; Central America</b>			
U.S.A.	7,967	6,537	6,914
Mexico	815	925	1,011
El Salvador	3,536	2,705	2,841
Guatemala	1,089	690	785
Nicaragua	1,073	982	685
Others	360	369	538
Total	<u>14,840</u>	<u>12,208</u>	<u>12,774</u>
<b>Caribbean</b>			
Jamaica	5,422	3,923	3,888
Haiti	2,121	1,815	2,362
Trinidad-Tobago	1,721	2,231	3,067
Barbados	325	314	309
Others	1,638	1,156	1,265
Total	<u>11,227</u>	<u>9,439</u>	<u>10,891</u>
<b>South America</b>			
Guyana	6,073	2,875	3,159
Chile	1,422	954	1,001
Argentina	567	433	600
Peru	861	1,276	1,762
Colombia	374	368	455
Others	1,504	1,349	1,687
Total	<u>10,801</u>	<u>7,255</u>	<u>8,664</u>
<b>Oceania</b>			
Fiji	512	561	743
Mauritius	521	478	356
Others	41	38	46
Total	<u>1,074</u>	<u>1,077</u>	<u>1,145</u>
Not stated	2	0	—
Grand total	<u>152,098</u>	<u>161,929</u>	<u>190,342</u>



Where immigrants came from  
(by continent of Last Permanent Residence)  
1987 to 1989

Region	Calendar Year		
	1987	1988	1989
Europe	37,563	40,689	51,828
Africa	8,501	9,380	12,148
Asia	67,337	81,136	91,998
Australasia	753	745	894
North and Central America	14,840	12,208	12,774
Caribbean	11,227	9,439	10,891
South America	10,801	7,255	8,664
Oceania	1,074	1,077	1,145
Not stated	2	—	—
Total	152,098	161,929	190,342

Employment and Student  
Authorizations issued  
1989

Employment Authorizations	284,788*
Student Authorizations	90,904

\*Includes 96,799 employment authorizations issued to persons in the refugee backlog eligible for work.

## Planned Immigration

Component	1990
Family Class	61,000
Government-assisted refugees and members of designated classes (selected abroad)	13,000
Privately sponsored refugees and members of designated classes (selected abroad)	13,000
Refugees landed in Canada	7,000 <sup>1</sup>
Humanitarian landings under special measures	3,000 – 6,000
Selected Workers:	
— principal applicants	21,000 – 24,000
— spouses and other accompanying dependants	29,000 – 33,000
Business immigrants:	
— principal applicants	4,000
— spouses and other accompanying dependants	11,000
Retirees	3,000
Total	165,000 – 175,000 <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Preliminary estimate based on expected landings under the refugee determination system administered by the recently established Immigration and Refugee Board.

<sup>2</sup>Does not include persons accepted through the refugee backlog clearance process.

# Corporate Services

## Strategic Policy and Planning

Strategic Policy and Planning (SPP) is responsible for research and policy analysis to ensure that labour market and income-related policies and programs are developed and implemented in harmony with national economic and social goals.

During 1989-90, SPP research and analysis focused on human resource development and adjustment programming and services within the context of the Labour Force Development Strategy (LFDS). The government, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), undertook extensive consultations with business, labour, social advocacy groups, and educators on labour market policy for the 1990s and, more specifically, on LFDS. CLMPC published a report on the findings and recommendations from these consultations to the government in March 1990.

SPP provided the support necessary for the drafting and design of Bill C-21, which introduced a series of changes to the Unemployment Insurance program. Bill C-21, an integral part of LFDS, strengthens the UI program's ability to act as an economic safety net by focusing on those in need. It allows for more skills training and other measures to assist claimants to adapt to changing labour market conditions. The amendments in the Bill also bring the program into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

SPP produced *An Analysis of Structural Changes to the Unemployment Insurance Program*. This document gives detailed analysis of the effects of the proposed changes to the UI program's entrance requirements, benefit duration schedule and penalties for workers who quit without just cause.

A comprehensive review of the economic regions used in the administration of the UI program began in August 1988 and ended with the release of a *Report on the Comprehensive Review of Unemployment Insurance Regions* in November

1989. The report outlined a fairer, more equitable configuration of UI economic regions.

Several analyses of the 1986 Labour Market Activity Survey (LMAS) were conducted, and an analysis of the 1986-87 survey was begun. In 1989-90, Statistics Canada and EIC completed and made available a fifth publication on LMAS results entitled, *Canada's Unionized Workers: A Profile of their 1986 Labour Market Experience*.

SPP, in co-operation with Employment, continued to develop a guide to small area data from various federal and provincial government sources. The development of this reference tool is overseen by a steering committee of representatives from the Canadian Association of Single Industry Towns, the Canadian Federation of Independent Business, the Federation of Canadian Municipalities, and the Industrial Developers Association of Canada. SPP also conducted research and policy-related studies on labour market adjustment issues.

The Canadian Occupational Projection System (COPS) completed a number of labour market studies to enhance the occupational projection system. Analyses were completed to provide a better understanding of occupational attrition and industry/occupational mobility. Studies completed include: *Labour Supply in Canada — Projections Through the Year 2000*; *Displaced Workers, Occupational Change and Training*; and *Occupational Mobility — Determinants of Occupational Change and the Use of Training*.

Human resource studies of the Canadian trucking industry and the Canadian restaurant and foodservices industry were completed and new studies were initiated for Canadian automotive parts manufacturing, Canadian commercial printing, Canadian aircraft maintenance and repair, and horticulture. Follow-up activities to the human resource studies of the textiles industry, which was completed



last year, and the trucking industry led to national sector human resource committees to develop human resource strategies for the respective industries.

In conjunction with the Canadian Council of Professional Engineers, COPS completed a study of the future supply and demand for engineers. It also initiated plans for a major conference dealing with demand and supply issues identified in the study. Work on the third edition of the counselling publication *Job Futures* was completed. *Job Futures* provides counsellors and students with occupational information to assist in career choices or changes and future prospects.

Following the completion of the National Employment Services Evaluation last year, a number of measures were adopted to improve program effectiveness in dealing with both worker and employer clients. More effective linkages between the National Employment Service and Unemployment Insurance will enable workers to find employment earlier.

Evaluations of the Job Development and Job Entry programs of the Canadian Jobs Strategy (CJS) identified the most effective forms of assistance to Canadian workers and will enable the Commission to improve their design and delivery.

Work began on revising and updating the *Planning Environment Assessment Document* (PEAD), which will be available for public distribution in the fall of 1990.

Major improvements have been made to the Planning and Accountability Process. These include stronger decentralization by incorporating local office input in planning processes, improved performance measures, increased accountability for senior management, and a significantly reduced paperburden in the field.

SPP maintained its activities on the international front through its membership in the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD) Manpower and Social Affairs Committee and its various working parties, and has contributed significantly to the Committee's new labour market policy initiative.

Contacts were also made with European Community officials dealing with labour market programs and policies.

In response to the needs of several task forces on the Labour Force Development Strategy, SPP played an active role, along with Employment Services, in revitalizing the local labour market information function.

In 1989-90, SPP assumed the mandate for the Innovations Program. The program has no single client-group focus and can address any significant labour market issue. Its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour market problems and to ensure that EIC remains responsive to labour market problems and changing needs.

In 1989-90, the program contributed \$35.5 million to various innovative projects. On a cumulative basis, by the end of 1989-90, Innovations has provided \$177.7 million for about 276 projects. Examples include labour-management co-operation in adjustment, support of new businesses, more effective training methods and innovative school-to-work transition.

## Financial Services

Financial Services is responsible for providing cost effective financial support to programs and operations management and for ensuring that EIC's assets, liabilities, revenues and expenditures are accurately controlled and managed.

This is accomplished by providing relevant and reliable financial management information, advice and analysis, and by ensuring the effective development, implementation and maintenance of financial policies, systems, procedures and control mechanisms.

Through EIC's Planning and Accountability Process, Financial Services is responsible for co-ordinating and producing Multi-Year Operational Plans, Main Estimates and Public Accounts. Financial Management is also responsible for the internal operational planning exercise, the allocation of resources and the ongoing review of results.

Financial Services has added responsibilities since the introduction of Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA). The Memorandum of Understanding (MOU) on IMAA, signed in July 1988, outlines the authorities which will govern the relationship between EIC and Treasury Board for the period April 1, 1988 to March 31, 1991.

As a result of this new accountability regime, Financial Services co-ordinated and produced an Annual Management Report that enabled the deputy minister/chairman to evaluate EIC's performance with respect to expectations outlined in the Memorandum of Understanding.

In addition, in 1989-90, Financial Services was instrumental in developing and implementing new EIC systems and system enhancements that promote increased efficiency and improved service. The following initiatives were particularly significant:

- the Decentralized Financial Accounting System (DEFACS), was streamlined to provide local offices with the capability to input commitment and expenditure transactions. As well, terminals have been installed in Canadian Immigration Centres;
- an on-line budgetary control and information system was developed and implemented;
- data from the Employment Immigration Information System (EIIS) was downloaded to local offices to allow them to undertake better planning and accountability; and
- the Administrative Support System was enhanced, including automation of several manually intensive activities such as the Computer Assisted Records Management System, the Computerized Stocked Inventory Control System, the Contract Administration and Procurement System and the Mailing List System.

Services Administration

Services Administration provides essential administrative services in the areas of facilities, materiel, telecommunications and recorded information to support EIC programs and services.

Services Administration is also responsible for promoting efficient administrative practices through advice, guidance and training, and for developing and maintaining policies and procedures to ensure effective administrative management.

Underlying these responsibilities is Services Administration's continuing commitment to further EIC's corporate priority of providing quality service to its clients. In 1989-90, this commitment to quality of service was reflected in the following initiatives.

Space standards for local offices

In March 1990, Services Administration signed an agreement with Public Works Canada on a new space standard for CECs and CICs across the country.

The new space standard marks a major milestone in our ongoing effort to improve local office accommodation and service to the public. It will provide approximately nine per cent more space for local offices. It will also ensure that EIC will be able to meet the challenge of implementing new technology and methods of program and service delivery in the 1990s.

Local office enhancements

In 1989-90, Services Administration continued to improve local office accommodation. As in previous years, a wide array of projects were undertaken to upgrade client-related facilities such as waiting areas and counters, to improve office layout and the general working environment of local offices.

Also in 1989-90, Services Administration successfully used automation and technology to increase efficiency and



*Ray de Roche (left) from Nova Scotia Region and David Beckett from Manitoba Region use a two-way radio during an emergency preparedness workshop to prepare EIC employees to deal with emergency situations such as floods, evacuations and the aftermath of earthquakes.*

improve service, through the development and implementation of the following improvements.

Computerized Stock Inventory Control System (CSICS)

The Computerized Stock Inventory Control System (CSICS), an on-line system used to manage and requisition EIC forms and publications and other types of non-stocked items, was redesigned. The system provides information on order status and cost, reduces the amount of time required to process orders and enables regional and local offices to find out the status of their orders.

The system provides an efficient method of ordering, reduces paperburden, streamlines inventory control and warehousing processes, and ensures a high quality of service to clients.

Government Electronic Mail and Document Exchange Service (GEMDES)

In January 1990, EIC converted from a telex communications system to an electronic mail service known as the Government Electronic Mail and Document

Exchange Service (GEMDES). This conversion, which replaced approximately 500 telex terminals, provides improved telecommunications services to regional and local offices. This will provide local offices not only with efficiencies in terms of data transmission but also with additional flexibility with other office functions.

Emergency Preparedness and Security Directorate

The Emergency Preparedness and Security (EPS) Directorate's mandate is to plan, develop, organize and maintain a comprehensive departmental emergency preparedness program in co-operation with Emergency Preparedness Canada, as well as a security program in co-operation with Treasury Board.

In a disaster, EPS's main function is to help communities in matters relating to human resources. Operationally, security plays a major role in ensuring that employees, clients and assets are properly protected.



In 1989-90, EIC assisted in a number of emergencies such as forest fires and oil spills. The security component was strengthened and a training program was set up for all levels of the organization. Security also developed an extensive Threat and Risk Assessment (TARA) questionnaire to evaluate security concerns and to give a basis for improvements. It also implemented a personnel screening program.

### Library

The library provides library and information services to EIC employees. It also serves other clients through reciprocal agreements with other participants in the library network. In 1989-90, the library implemented on-line public-access catalogue and automated circulation systems to provide better and faster services. Dial-up access to the on-line catalogue is available with proper linking equipment. Anyone at NHQ or in EIC offices across the country can now browse through the library's collection to locate the resources available at the NHQ library. Automation allows the library to provide more information to its clients in less time than ever before.

The library also provides reading room facilities for the public for inspecting manuals used by EIC employees in administering program activities for the public.

#### 1989-90

Number of items loaned to clients	21,133
Number of periodicals routed to NHQ EIC Staff	9,163
Number of reference inquiries handled	6,522

### Personnel Services

During 1989-90, Personnel Services focused on objectives in keeping with the departmental goal of improved quality of service: the development of leadership skills, enhanced client service, and in-

creased effectiveness of Personnel processes through a bottom-up approach and greater management authority.

Major accomplishments for the year are highlighted below:

□ A handbook was produced to assist managers in "managing change." The guide, which supplements the consulting service available to managers, focuses on planning, leading, communicating and participating in the change process.

□ A task group was established to determine the recruitment, development and training requirements for EIC managers. Thirty-five of its 37 recommendations were accepted. The task group completed a handbook of managerial competencies and a management development indicator (a tool to assess individual needs against the competency profile). An orientation program and a guide for new managers are being developed and should be ready for use in the fall of 1990.

□ Two major staffing training packages for managers were completed — the Staffing Training Program for Managers, and the Assessment Techniques Training package. As well, a generic Statement of Qualifications and a simulation exercise for CEC/CIC managers was being developed.

□ Four task groups were established to identify concerns regarding the following designated groups: aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities, and women.

□ A national Employee Census was conducted throughout EIC to better identify designated group members. The overall response rate was 66.2 per cent.

□ Multiculturalism awareness training sessions were set up nationally to sensitize EIC staff to cultural differences and to promote an harmonious multicultural work environment.

□ Counselling services, available to all employees, held workshops on various topics such as violence at the workplace, stress management, management of change, and pre-retirement.

□ During the second year of the Letter of Understanding on Official Languages between EIC and the Treasury Board, most targets have been met or are on track. Bilingual "C" level positions have increased by 41 per cent, thus promoting a more effective level of bilingual service.

□ A National Advisory Committee on Staff Training (NACST) was constituted with senior regional and NHQ membership to facilitate national training policies, standards and priorities. Mechanisms to evaluate national training programs have been strengthened with the publication of *National Training Standards*.

□ In addressing quality of service as one of the corporate priorities, client service training was delivered to 2,897 employees who deal with the public.

□ An Assignment Service was established to maintain an inventory of individuals seeking assignment opportunities. The inventory is also available to all EIC managers who are looking for individuals to meet temporary project requirements.

□ Retroactive pay settlements for over 25,000 current and former employees in more than 600 offices across Canada were successfully disbursed by EIC's Pay and Benefits group.

□ The electronic transfer to Supply and Services Canada of EIC pay transactions was successfully implemented in all regions.

□ The Employment Maintenance Program successfully identified redeployment and training opportunities for staff affected by workforce adjustments and kept layoffs to an absolute minimum.

□ The Merit Award Program processed 466 awards totalling more than \$113,800.

□ The Suggestion Award Program has generated more than \$6,235,822 in savings as a result of good quality suggestions received from EIC employees across Canada.



- Two EIC employees received the Award of Excellence, the government's highest achievement award for implementation of ideas which contributed to increased efficiency and better service.
- More than 3,300 employees across Canada participated in the Outstanding Team Awards Program. Five teams were presented with plaques, letters of commendation and a total \$60,000 in non-salary funds for their outstanding contribution for service of quality to our clients.
- Staffing authority was subdelegated to line managers in the Manitoba region on a pilot basis and discussions were begun with other regions with respect to similar arrangements.
- A project designed to identify and clearly delineate the most appropriate and desirable division of responsibilities and authorities between CEC managers and supervisors was undertaken in the Newfoundland region.
- The Classification Division coordinated the department-wide implementation of the new PM Standard effective November 1, 1989. Because of EIC's extensive involvement in the development of the standard, minimal disruption to existing relative levels was experienced. A review of the managers and chiefs of Administrative Services in our CECs was also completed.

**Systems and Procedures**

Systems and Procedures staff at corporate headquarters and regional computer centres support the delivery of EIC programs and services. The automation strategy and action plan for 1989-90 encompassed the following areas: initiatives to help implement LFDS; research, development and implementation of emerging technologies that would result in productivity gains and service improvements; and maintenance and enhancement of a base of application systems. New automation projects were started up for LFDS and implementation of UI

Administrative Improvements continued. Major initiatives for 1989-90 are highlighted below:

- maintaining and enhancing the UI pay systems to ensure continued efficient processing of high-claim workloads and to reflect changes to the UI legislation;
- developing application programs and implementation plans for the automation components of LFDS. These components represent nine specific projects listed here:
  - developing software and implementing lead sites in support of the Claimant Re-employment Strategy — a component of LFDS — to assist unemployed Canadians find jobs more rapidly;
  - piloting systems to promote the self-service approach to free up resources needed elsewhere. This approach took the form of automated Job Information Centres and Public Access Kiosks;
  - piloting a system to download timely labour market information to CECs to assist managers and staff;
  - implementing a national on-line system for the recovery of UI overpayment;
  - initiating the new Social Insurance Registration (SIR) on-line system in Bathurst, N.B.;
  - installing additional equipment at the local office level to supplement the National Employment Services System (NESS); and
  - implementing CJS Phase I on a national basis to provide automated support for a number of CJS programs. Development of CJS Phase II began in 1989. This system will support the delivery of the direct purchase of training in CECs.

Automation support for the Immigration program included the Registry Document Imaging and Intelligence Support pilot projects. Enhancements to the Field Operational Support System (FOSS) continued. An automated voice response system, Immigration Telemessage, was implemented successfully. This system handles basic questions from Immigration clients in five languages, with significant improvements in access rate and calls serviced.

The Employment and Immigration Information System (EIIS) was further enhanced with the development of a budget module, targeted for implementation in the new year. Foundation for a decentralized Regional Personnel Support System (RPSS) was developed which will automate routine personnel functions in local offices. Assessment of responses from tenders for a national data communications infrastructure was completed. This network, CEINET, is targeted to start implementation in the new fiscal year.

Systems and Procedures spent considerable time developing systems in support of new initiatives for LFDS and a long range strategy for the future use of information technology. Improvements to regional computer centres' operations continued, including the installation of additional hardware required for the implementation of LFDS initiatives.

**Public Affairs Branch**

Public Affairs is responsible for ensuring the accurate and timely flow of information from EIC to the public. This involves informing the public about Unemployment Insurance, training and Employment programs, Immigration and a range of other EIC policies, programs and services.

In addition, Public Affairs provides internal communications support to help EIC function more effectively.

Public Affairs carries out publishing, advertising and promotional activities for EIC in both official languages. Information about EIC is distributed through more than 900 points of service including national and regional headquarters, Canada Employment Centres, and Canada Immigration Centres. Outside Canada, information is available through Canadian embassies, high commissions and consulates.

Public Affairs staff work out of the 10 regional headquarters across the country and five Public Affairs Directorates at national headquarters.

## Corporate Affairs Directorate, Public Affairs

The Corporate Affairs Directorate of Public Affairs provides internal communications services for EIC, communications support to a dozen client groups within EIC, and liaison between regional and national headquarters Public Affairs staff.

A major internal communications initiatives in 1989-90 was to ensure that employees at all levels of the organization were kept informed of the nature and scope of LFDS as it went through the legislative process.

The internal communications strategy underlined EIC's executive commitment to sharing information in a manner consistent with our Philosophy of Management and formally recognized the key role of the manager in communicating with staff. The guiding principle surrounding communications was face-to-face, two-way dialogue. About 1,100 managers were involved in a series of six forums across the country to identify and recommend creative solutions to difficult implementation issues. Regional offices then held additional meetings which usually included supervisors.

The staff newspaper *Panorama*, desk-drops and videos were also used to convey information on LFDS to all employees. In addition, special presentation guides were prepared during the year to assist managers in holding staff meetings on critical milestones.

The EIC slogan, developed in 1988-89, was introduced on a variety of internal products. Videos on Quality of Service and EIC Security were distributed to employees across the country.

A new design for both employees' and managers' handbooks was created to give the publications a uniform look. In addition, a *Handbook on Managerial Competencies* was developed for use by all EIC managers.

Public Affairs continued to implement the Government of Canada's communi-

cations policy, including media relations training for employees throughout the organization.

National public opinion surveys were carried out in support of LFDS and training, as well as immigration and refugee issues. Product evaluations were conducted on a wide range of communications tools. Corporate Affairs also co-ordinated advertising campaigns for the annual Challenge program.

The Regional Liaison unit within Corporate Affairs continued to build a strong working relationship between regional and national Public Affairs. Through daily contact with the regions, the unit has increased regional involvement in the development of communications products, policies and services.

## Labour Market Development and Employment Information Directorate, Public Affairs

During 1989-90, the Labour Market Development and Employment Information Directorate of Public Affairs undertook a wide range of initiatives to inform Canadians about EIC programs and services.

On April 11, 1989, the Labour Force Development Strategy was launched through the policy paper called *Success in the Works* and related materials, all produced by Public Affairs. Elements of LFDS continued to be communicated through such publications as *Winning the Human Race: Human Resource Planning for the 90s* and *The Industrial Adjustment Service: Working it Out*.

The National Stay-in-School Initiative was launched to address the 30 per cent high school dropout rate among youth in Canada. Public Affairs co-ordinated the national announcement of the initiative and the Challenge '90 program, which included a national press conference, press kit for media and MPs, as well as an internal staff video and managers' briefing kits.

The Canada Career Week campaign for 1989 included a promotional kit for CECs and schools and a national photo-story contest. The campaign brought the

first corporate sponsors into EIC to enhance partnerships between the public and private sectors.

A video, *ZOPTIONS*, aimed at encouraging youth to plan for their future, won a series of awards, including the gold International Mercury Award in New York City. Other Career Week activities included the production of a new quarterly bulletin and a survey to CECs and schools.

Youth publications, *HOT-100: a quick guide to what the Feds are doing for Youth and Job Futures Handbook*, were printed and promoted through a "Survival Kit" campaign to CECs and schools. The campaign promoted these publications as necessities for "Survival in the job jungle."

A new publication, *Working Portraits: Faces of Employment Programs*, familiarized employers and EIC clients with our services. It explains EIC programs and services through a series of success stories.

The 1989 annual employment equity report and the statistical reports filed by employers were tabled and released to the public. Of particular note was the Job Accommodation Network brochure explaining the new telephone consulting service that helps employers accommodate disabled workers.

Public Affairs also conducted advertising campaigns through the print media to promote employment programs and services.

## Unemployment Insurance Directorate, Public Affairs

The Unemployment Insurance Directorate of Public Affairs provides information to the public on the UI program through the publication of brochures, information sheets and cheque inserts and the production of videos.

During 1989-90, EIC announced amendments to the Unemployment Insurance Act, part of LFDS, in Bill C-21. In support of the amendments, Public Affairs launched an intensive, national



advertising and information distribution campaign to keep pace with the unexpected delay in passage of the Bill. The directorate also undertook projects to promote the communication objectives of these amendments, including a national survey to verify the effectiveness of UI material, particularly as it relates to our clients and field personnel.

Public Affairs continued to provide support, through a variety of activities, of the Commission's communication strategy to ensure the effectiveness of the control measures of CEIC. Also, UI spokespersons received media relations training.

#### **Immigration Directorate, Public Affairs**

During 1989-90, the Immigration Directorate of Public Affairs provided advice, assistance, and training in many communications matters. In particular, communications plans focused on a variety of high-profile issues such as the refugee claimant backlog, 1990 levels, the Cost Recovery Program, 1991-1995 levels consultations, and the Immigration Investor Program. Departmental spokespersons received media relations training and the directorate provided assistance to regional official who mounted Immigration Weeks in Alberta, British Columbia and Manitoba.

During the fiscal year, the Immigration Directorate worked closely with the program to produce 51 publications. For the first time, a series of publications was produced in Polish, Spanish, and Chinese to better serve individuals not fluent in our official languages.

In response to the continuous high level of media interest in immigration, especially after events in Tiananmen Square and Eastern Europe, information officers explained possible options available to future Canadian immigrants, and provided information on high-profile events.

The Immigration Directorate also participated in important opinion polling on immigration issues, the results of which were particularly useful during the minister's consultations exercise on levels.

In line with the government's communications policy, numerous publications were submitted for formal assessment. In addition, new immigration counselling materials were produced to facilitate immigration integration.

#### **Information Services Directorate, Public Affairs**

The Information Services Directorate is the creative arm of Public Affairs. Its responsibilities range from writing, editing and word processing material — in both French and English — to the design, production and distribution of publications and audio-visual materials. In 1989-90, the directorate responded to thousands of public enquiries.

The English Writing Unit provides creative writing and editing services in the English language for all Public Affairs Branch activities. During the fiscal year, the English Writing Unit produced 208 speeches, 391 news releases and 108 articles for *Panorama*, the departmental staff paper, in addition to some 125 writing/editing assignments.

The French Writing Unit edits and is responsible for the quality of all French material including speeches, articles and news releases, published by Public Affairs for external use. It is also the translation co-ordinator for Public Affairs.

In 1989-90, the Production and Design Unit continued to support the creation and production of all required external and internal publications. A total of 375 communications items were produced. In addition, the unit is responsible for monitoring adherence to the EIC Grid System, Publishing Policy and the Federal Identity Program.

The Audio-visual and Exhibits Unit continued to be responsible for photography, 35 mm slides, transparencies and video productions in both official languages for EIC. The unit also supervised the design, production and placement of exhibits.

The Public Enquiries Centre responded to more than 64,000 enquiries, which represents an approximate increase of 32 per cent over the fiscal year 1988-89. In operation since January 1989, the "store-

front" centre at national headquarters provides service to both EIC employees and the general public.

In the Media Monitoring Unit, about 39,000 articles from major newspapers and wire services were clipped for inclusion in one of the three daily press clippings packages distributed to senior officials.

The Word Processing Unit processed more than 70,000 pages of material.

#### **Corporate Secretariat**

The Corporate Secretariat supports the work of EIC's executive management and co-ordinates a wide range of corporate activities which affect all parts of EIC.

During the year, the Corporate Secretariat, formerly the Executive Secretariat, developed a new organizational structure. It has assumed the responsibility of co-ordinating the implementation of the new Labour Force Development Strategy and continues to handle a number of corporate initiatives — most recently Public Service 2000.

The Secretariat consists of five directorates.

#### **Executive Services Directorate**

The Conference Secretariat, the Corporate Services Directorate and the Commission Secretariat were integrated during the year. Operational support and secretariat services were provided to the Canada Employment and Immigration Commission, the National Executive Committee and other corporate and senior management committees. Specific workshops for senior EIC managers were also organized by this directorate.

The directorate organized a national conference with labour and business and was responsible for co-ordinating all logistics and financial arrangements related to federal-provincial/territorial meetings of ministers, deputy ministers and officials.

Executive Services also helped prepare EIC's Annual Regulatory Plan, and processed Governor in Council submis-



sions concerning appointments and regulatory changes. Additionally, staff developed and implemented a monitoring process for regulatory changes emanating from EIC.

The directorate monitored and co-ordinated EIC's translation and interpretation services and developed a system for regulating the quality of French documents issued by national headquarters.

Information of a corporate nature, dealing with major activities and scheduling, was gathered, maintained and distributed. The directorate also dealt with activities related to the annual Paperwork Reduction Plan.

#### **Information and Correspondence Management Directorate**

The Information and Correspondence Management Directorate manages all correspondence addressed to ministers and deputy ministers and provides their offices with all services related to their automated requirements.

The Executive Correspondence Centre has co-ordinated over 55,000 ministerial letters and 20,000 internal documents. It provided routing, tracking, reporting, writing and quality control services, and issued guidelines on the preparation and handling of correspondence.

The Executive Management Information Services Division supported the Ministerial Correspondence System which tracks and controls correspondence. This division also installed and supported office automation on microcomputers and networks in the offices of the ministers and deputy ministers, commissioners, and the Corporate Secretariat.

#### **Public Rights Administration Directorate**

The Public Rights Administration Directorate is responsible for administering the Access to Information Act, the Privacy Act and the Canadian Human Rights Act within EIC.

It co-ordinates the department's response to requests for information under the Access to Information and Privacy

legislation, develops departmental policies and guidelines on the implementation of all three Acts, and counsels on human rights complaints relating to EIC policies and programs.

In 1989-90, EIC received 222 formal requests, but completed 237 due to a backlog from the previous year. There were 2,143 formal requests under the Privacy Act from individuals seeking access to personal information from records under EIC's control. It revised the Access Register and the Privacy Index to reflect changes and to show collections and disclosures of personal information. The printing and distribution of the Privacy and Access policy and procedures manuals was completed during the past year.

The directorate provided advice and consultation to EIC program groups on compliance with the Canadian Human Rights Act and assisted with the processing and resolution of complaints.

#### **Stakeholder and Intergovernmental Relations Directorate**

The Stakeholder and Intergovernmental Relations Directorate managed a number of federal-provincial/territorial conferences (ministers and deputy ministers) at which future directions in human resources development were discussed. These meetings helped set the stage for new partnerships between governments and the private sector, including an enhanced role for the private sector in labour market training and human resource development.

During the year, the directorate underwent a re-organization and an expansion of this mandate to include to co-ordination of stakeholder relations. In conjunction with the offices of the commissioners, the directorate established a more comprehensive data base on national stakeholder groups. It prepared briefings for meetings between the ministers, deputy minister and major national associations and organizations, offering advice and guidance on a range of issues concerning EIC's relations with its stakeholders.

Finally, the directorate planned and managed a number of activities related to inter-departmental initiatives, interna-

tional conferences and a host of international visits.

#### **Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs Directorate**

The Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs Directorate provided guidance and advice to EIC executives on cabinet and parliamentary affairs and liaised with central agencies and cabinet secretariats. It managed the preparation of all ministerial and deputy ministerial briefing material and was responsible for ministerial domestic travel.

It continued to co-ordinate and conduct briefings for Members of Parliament, official Opposition party critics, and standing committee members on EIC-related matters. It was responsible for directing the preparation of briefings for the ministers' participation in Question Period.

#### **Internal Audit Bureau**

The Internal Audit Bureau independently reviews and appraises all EIC operations to advise the deputy minister/chairman and senior management on the efficiency, effectiveness and economy of management policies, practices and controls.

In 1989-90, IAB carried out the Audit Plan approved by the deputy minister/chairman for the fiscal year. This included auditing 27 internal programs and services. Management functions of planning, directing, organizing and communicating were emphasized in the audit reports. Under the Regional Operational Review Program, 41 CEC and 13 Canada Immigration Centres were reviewed. IAB has functional responsibility for this program.

EIC continued to participate in the audit of the Immigration program abroad to keep senior management informed of the implementation of immigration policy and procedures at foreign posts.

The EIC Audit/Evaluation Committee, chaired by the associate deputy minister/vice-chairman, continued to advise on audit plans, policies and results while carefully monitoring corrective measures recommended in IAB audits.

# Statement of Operations

Canada Employment and Immigration Commission

## Management Report

---

**W**e have prepared the accompanying financial statements of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada. The primary responsibility for the integrity and objectivity of data in these financial statements rests with the management of CEIC. In order to assure maximum objectivity and freedom from bias, the financial data contained in these financial statements has been examined by the Senior Management of CEIC.

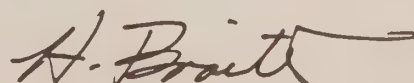
These financial statements were prepared in accordance with the accounting policies set out in Note 2, on a basis consistent with that of the preceding year. Some of the information included in the financial statements is based on management's best estimates and judgments and gives due consideration to materiality. To fulfil its reporting responsibility, CEIC maintains a set of accounts which provides a centralized record of CEIC financial transactions. Financial information contained in the departmental statements and elsewhere in the Public Accounts is consistent with that in these financial statements, unless indicated otherwise.

Financial Services develops and disseminates financial management and accounting policies, and issues directives which maintain standards of accounting and financial management. CEIC maintains systems of financial management and internal control. Transactions are executed in accordance with prescribed regulations, within parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds and safeguard CEIC assets. Financial management and internal control systems are augmented by the maintenance of internal audit programs. CEIC also seeks to assure the objectivity and integrity of data in these financial statements by the careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communications programs aimed at ensuring that its regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the organization.

Approved by:



for/Arthur Kroeger  
Chairman



Hy Braiter  
Senior Financial Officer



## Canada Employment and Immigration Commission

**Statement of Operations**

for the year ended March 31, 1990  
(in thousands of dollars)

	1989-90	1988-89
<b>Expenditure</b>		
Employment and Insurance Program*		
Unemployment Insurance	3,109,705	3,052,134
Human resource development	1,657,265	1,592,968
National employment services	277,625	252,039
Program management and joint services	177,836	147,743
	<u>5,222,431</u>	<u>5,044,884</u>
Corporate and Special Services Program		
Commission management & administration	280,503	263,484
Systems and procedures	39,057	33,994
Canada Employment and Immigration Advisory Council	1,073	1,071
	<u>320,633</u>	<u>298,549</u>
Immigration Program		
Program Operations	127,462	79,981
Settlement	89,017	58,227
Management and policy development	48,474	52,093
Adjudication	7,235	5,327
Refugee Status Advisory Committee		2,126
	<u>272,188</u>	<u>197,754</u>
<b>Total of Expenditure</b>	<u>5,815,252</u>	<u>5,541,187</u>
<b>Revenue</b>		
Revenue credited to the vote		
Recovery of Unemployment Insurance Account administrative costs	1,072,527	959,274
Recovery — Secondment expense — OGD	10	6
Non-tax revenue		
Services and service fees	23,406	19,642
Refunds of previous years' expenditure	15,872	13,475
Return on investments	420	381
Other revenues		
Government annuities surplus	3,052	2,737
Unemployment insurance fines	2,620	2,469
Immigration fines and forfeitures	1,069	1,133
Recovery of deportation expenses	578	881
Other	345	513
<b>Total of Revenue</b>	<u>1,119,899</u>	<u>1,000,511</u>
<b>Net cost of operations</b>	<u>4,695,353</u>	<u>4,540,676</u>

\* Administration of Social Insurance Numbers and administration of Government annuities have been transferred from Corporate and Special Services Program to the Employment and Insurance Program.

---

## Canada Employment and Immigration Commission

### Notes to the Statement of Operations

March 31, 1990

---

#### 1) Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission was established under Section 7 of the Employment and Immigration Reorganization Act, 1977 and is a departmental corporation named in Schedule II to the Financial Administration Act. All the Commission's operating and contributions and grants expenditures are funded by budgetary lapsing authorities whereas employee benefits, annuities agents supplementary retirement benefits and the Government's contributions to the Unemployment Insurance Account and in respect of fishermen's benefits are authorized by statutory authorities. The Commission is divided into three program areas and their objectives are as follows:

**Corporate and Special Services Program** — To ensure the development and implementation of policies and programs, to provide strategic, operational and administrative support to enable Employment and Immigration Canada to carry out its mission, and to provide for such other functions allocated to it.

**Employment and Insurance Program** — To further the attainment of national, economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals' self-fulfilment through work.

**Immigration Program** — To administer the admission of immigrants and visitors in accordance with the economic, social, humanitarian and cultural interests of Canada.

Loans to immigrants and other classes of persons for the purpose of paying the costs of admission, transportation and reasonable living expenses are made under a non-budgetary statutory authority advanced by the Minister of Finance pursuant to the Immigration Act, Section 119. The total amount of loans outstanding shall not, at any time, exceed \$90,000,000.

---

#### 2) Significant accounting policies

The statement of operations was prepared using the following accounting policies:

- i) Expenditure is recorded for all goods and services received and/or performed up to March 31, in accordance with the Government's Payable at Year End accounting policy, with the exception of termination benefits and vacation pay.
- ii) Revenue is recorded on a cash basis in accordance with the Government's accounting policies.
- iii) Acquisitions of capital assets are charges to operating expenditure in the year the expenditure is incurred.
- iv) Estimated accounts for services provided without charge from other Government departments are disclosed in the statement of operations.
- v) Refunds of previous years' expenditures are recorded as revenue when received and are not deducted from expenditure.



### 3) Parliamentary appropriations Canada Employment and Immigration Commission

	1989-90	1988-89
	(in thousands of dollars)	
<b>Employment and Insurance Program</b>		
Vote 5	119,743	84,714
Lapsed	39,355	19,989
	<u>80,388</u>	<u>64,725</u>
Vote 6	17	
Lapsed		
	<u>17</u>	
Vote 10	1,622,908	1,635,931
Lapsed	60,509	129,432
	<u>1,562,399</u>	<u>1,506,499</u>
Statutory contributions to Unemployment Insurance Account	2,423,443	2,416,249
Statutory contributions to fishermen's benefits	251,013	240,356
Statutory contributions to employee benefit plans	91,542	93,289
Statutory retirement benefits to annuities agents pensions	35	35
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	63	9
Total Program	<u>4,408,900</u>	<u>4,321,162</u>
<b>Corporate and Special Services Program</b>		
Vote 1	61,480	61,046
Lapsed	15,383	14,974
	<u>46,097</u>	<u>46,072</u>
Statutory contributions to employee benefit plans	15,539	16,920
Total Program	<u>61,636</u>	<u>62,992</u>
<b>Immigration Program</b>		
Vote 15	174,811	129,325
Lapsed	6,911	2,188
	<u>167,900</u>	<u>127,137</u>
Vote 16	295	
Lapsed	1	
	<u>294</u>	
Vote 17	252	
Lapsed	3	
	<u>249</u>	
Vote 20	90,649	69,836
Lapsed	3,706	12,739
	<u>86,943</u>	<u>57,097</u>
Statutory contributions to employee benefit plans	16,781	13,482
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	21	38
Total Program	<u>272,188</u>	<u>197,754</u>
Total use of appropriations	<u>4,742,724</u>	<u>4,581,908</u>

#### 4) Accounts receivable

At year-end, accounts receivable consist of salary overpayments, charges and fines payable by transportation companies under the Immigration Act, fines payable by claimants under the Unemployment Insurance Act, outstanding loans to immigrants, various employment program and Unemployment Insurance overpayments, and other miscellaneous amounts due.

Interdepartmental	1989-90	1988-89
	(in thousands of dollars)	
<b>Internal to the Government</b>		
Employment and insurance overpayments		
Unemployment Insurance benefit repayments	277	312
Corporate and Special Services Program		
Secondments	135	69
	412	381
<b>Outside parties</b>		
Employment and Insurance		
Unemployment Insurance benefit overpayments	171,079	146,375
Unemployment Insurance Section 47	35,622	25,734
Unemployment Insurance fines	6,419	5,462
National Institutional Training	2,717	1,968
Job Entry	1,914	2,463
Job Development	1,671	3,266
Skill Shortages	1,213	460
National Training Program — Purchase of training	1,171	3,845
Canada Works	968	1,069
Young Canada Works	780	7
Other programs — CJS	506	19
Community Futures	286	216
Other programs	278	13
Summer Canada Works	196	1,001
Social Assistance Recipients	196	198
Local Employment Assistance Program	165	319
Canada Manpower Mobility Program	161	160
Need Overpayment	127	
Outreach Program	114	137
Canada Community Development	78	91
Skill Investment	58	32
General Industrial Training	61	51
Local Initiative	38	37
Youth Training Option Program	26	41
Career Access	26	25
Local Employment Assistance and Development Program	21	22
Individually subsidized jobs	17	16
Summer Employment Experience Development Program	15	296
Unemployment Insurance Work Sharing	13	13
Program for Employment Disadvantaged	12	12
Unemployment Insurance Section 25	8	
Employment Expansion and Development Program		311
Unemployment Insurance Section 38		27
Canada Community Services		25
Business Management Training		15
New Technology Employment Program		14
Employment Creation Grant & Contribution Program		5
	225,956	193,745



Interdepartmental (cont'd)	1989-90	1988-89
	(in thousands of dollars)	
<b>Immigration</b>		
Deportation expense charges	7,817	6,400
Forfeited Conditional Bonds	2,254	2,175
Airline and shipping fines	884	509
Assisted Passage Loans — Accrued interest	840	866
Adjustment assistance overpayments	378	348
Recoverable Adjustment Assistance Loans	26	35
Settler Loans	5	5
Other Accounts		2
	12,204	10,340
<b>Corporate and Special Services</b>		
Secondments	577	92
Miscellaneous	86	83
Salary overpayments	53	47
	716	222
Total	239,288	204,688

## 5) Trust funds and specified purpose accounts

The Canada Employment and Immigration Commission also has the responsibility to administer and control the following trust funds and specified purpose accounts.

### a) Unemployment Insurance Account

The Unemployment Insurance Act provides for a compulsory contributory unemployment insurance program applying to all employees, subject to minor exceptions.

The Act authorizes an account in the Accounts of Canada to be known as the Unemployment Insurance Account.

The Act provides for the following to be credited to the Account: (a) premiums, penalties and interest; (b) the Government share of benefits paid; (c) refunds of overpayments of benefits, and benefit repayments; (d) amounts for services rendered to other Government departments or agencies, or to the public; (e) amounts provided for any other purpose related to unemployment insurance and authorized by an appropriation administered by the Canada Employment and Immigration Commission; and (f) interest on the balance of the account at such rates as the Minister of Finance may authorize. The Act also provides that the following be charged to the account; (a) benefits paid under the Act; (b) the costs of administering the Act; and (c) the interest on advances made by the Minister of Finance.

### Transactions in the Unemployment Insurance Account (in millions of dollars)

	1989-90	1988-89
<b>Balance as at April 1 (deficit)</b>	(27)	(2,189)
<b>Receipts and other credits</b>		
Contributions —		
Employer and employee <sup>(1)</sup>	11,005	11,524
Government <sup>(1)</sup>	2,675	2,656
Investment income	91	16
	<b>13,771</b>	<b>14,196</b>
<b>Payments and other charges</b>		
Benefits <sup>(1)</sup>	11,690	10,869
Operating expenses	1,083	968
Interest		197
	<b>12,773</b>	<b>12,034</b>
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>998</b>	<b>2,162</b>
<b>Balance as at March 31 (deficit)<sup>(2)</sup></b>	<b>971</b>	<b>(27)</b>

<sup>(1)</sup> Fishermen's and — women's benefits in the amount of \$268 million (1989 — \$261 million), the related Government contribution of \$251 million (1989 — \$240 million) and the fishermen's and — women's premiums of \$17 million (1989 — \$21 million) are included in the statement.

<sup>(2)</sup> No interest bearing loans under Section 137(1) of the Unemployment Insurance Act (1989, no interest bearing loans) were made to the Unemployment Insurance Account. The net balance as at March 31, 1990 is of \$971 million (1989 — (\$27 million)).

**b) Government Annuities Account**

This account was established by the Government Annuities Act, and modified by the Government Annuities Improvement Act, which discontinued sales of annuities. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund. The Accounts of the Government Annuities Account are maintained on an accrual basis.

The purpose of the Government Annuities Act was to assist Canadians to provide for their later years by the purchase of Government annuities. The Government Annuities Improvement Act increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts and discontinued sales of annuities.

Receipts and other credits consist of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously unlocated annuitants, earned interest and items transferred from previous years' revenue to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenue. The amounts of unclaimed annuities, related to annuitants who cannot be located, are transferred to non-tax revenue.

**Transactions in the Government Annuities Account**  
(in thousands of dollars)

	1989-90	1988-89
<b>Balance as at April</b>	945,224	984,817
<b>Receipts and other credits</b>		
Interest from Canada	62,232	65,224
Premiums	349	458
Other	40	78
	62,621	65,760
<b>Payments and other charges</b>		
Annuity payments	99,072	100,077
Premium refunds	1,654	2,000
Unclaimed annuities	279	223
	101,005	102,300
<b>Net increase or (decrease)</b>	(38,384)	(36,540)
<b>Actuarial surplus, excess of recorded unpaid annuities at the end of the year over calculated unpaid annuities</b>	(2,513)	(3,053)
<b>Balance as at March 31</b>	904,327	945,224



**c) Annuities Agents Pension Account**

This pension plan provides pension benefits to former eligible government employees who are engaged in selling Government annuities to the public. During the year, interest of \$384 calculated at the rate of 4% per annum, was credited to the account and charged to interest on public debt. Contributions from the Annuities Branch, as former employer, amounted to \$6,863 and payments from the Account amounted to \$13,084.

**Transactions in the Annuities Agents Pension Account**

	1989-90	1988-89
	\$	\$
<b>Balance as at April 1</b>	24,028	29,601
Receipts and other credits	7,247	7,908
Payments and other charges	13,084	13,481
Net increase or (decrease)	(5,837)	(5,573)
<b>Balance as at March 31</b>	18,191	24,028

**d) Immigration Guarantee Fund**

This account records amounts collected and held pending final disposition, either by refund to the original depositor, or forfeiture to the Crown.

During the year, withdrawals totalled \$1,701,772 and consisted of refunds to depositors, \$1,393,298; and, forfeitures to the Crown, \$308,474.

**Transactions in the Immigration Guarantee Fund  
(in thousands of dollars)**

	1989-90	1988-89
<b>Balance as at April 1</b>	6,173	5,018
Receipts and other credits	3,051	2,646
Payments and other charges	1,702	1,441
Net increase or (decrease)	1,349	1,205
<b>Balance as at March 31</b>	7,522	6,223
General Security Deposit Receipts	53	
Less: securities in trust at year-end	50	50
<b>Net balance as at March 31</b>	7,525	6,173

**e) Summer Employment Experience Development Program**

The Summer Employment Experience Employment Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled \$565,230 and disbursements totalled \$674,127 consisting of \$509,285 in payments to sponsors and \$164,842 in refunds to provinces.

### Transactions in the Summer Employment Experience Development Program

	1989-90 \$	1988-89 \$
<b>Balance as at April 1</b>	107,335	4,949
Receipts and other credits	565,230	2,514,333
Payments and other charges	674,127	2,411,947
Net increase or (decrease)	(108,897)	102,386
<b>Balance as at March 31</b>	(1,562)	107,335

**f) Work Orientation Workshops Program**

The Work Orientation Workshops Program is jointly funded by the federal and provincial Governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled \$167,039 and disbursements totalled \$192,539, consisting of \$137,371 in payments to sponsors and \$55,168 in refunds to provinces.

### Transactions in the Work Orientation Workshops

	1989-90 \$	1988-89 \$
<b>Balance as at April 1</b>	25,500	22,575
Receipts and other credits	167,039	430,000
Payments and other charges	192,539	427,075
Net increase or (decrease)	(25,500)	2,925
<b>Balance as at March 31</b>		25,500

**g) Canadian Jobs Strategy Program**

The Canadian Jobs Strategy Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled \$615,980 and disbursements totalled \$562,422 in payments to sponsors.

**Transactions in the Canadian Jobs Strategy Program**

	1989-90	1988-89
	\$	\$
<b>Balance as at April 1</b>	116,380	526,222
Receipts and other credits	615,980	775,000
Payments and other charges	562,422	1,184,842
Net increase or (decrease)	53,558	(409,842)
<b>Balance as at March 31</b>	169,938	116,380



## 6) Loans, Investments and Advances

### Assisted Passage Scheme — Employment and Immigration

Section 119 of the Immigration Act authorizes the making of loans to immigrants and other such classes of persons.

The total amount authorized to be outstanding at any time is \$90,000,000.

The terms and conditions of the loans, with their year-end balances, are as follows:

- a) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, bearing interest at rates from 6 to 15% per annum, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995, balance at year-end \$5,422,356; and,
- b) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, non-interest bearing, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995 at year-end \$83,643,209.

### Transactions in the Assisted Passage Scheme

	1989-90 \$	1988-89 \$
<b>Balance as at April 1</b>	76,868,443	67,700,721
Receipts and other credits	15,653,859	13,830,024
Payments and other charges	27,850,980	22,997,746
Net increase or (decrease)	12,197,121	9,167,722
<b>Balance as at March 31</b>	89,065,564	76,868,443

## 7) Contingent Liabilities

Thirteen claims totalling \$5,834,000 have been brought against the Canada Employment and Immigration Commission: one for fatal injury by the estate of a private citizen, one for damage to property by a private citizen, two breaches of contract by private citizens, three general damages (one by a private company, one by a former employee, one by an employee), one for damages and loss of income by a private citizen, one for defamation by a private citizen, one for loss of income by a private citizen, one for negligence by a private citizen, and two for physical injury by private citizens.

## 8) Consolidated Statement of Receipts and Disbursements

This consolidated statement represents the aggregate of all financial activities to the Department of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, the Unemployment Insurance Account, the Government Annuities Account and other trust funds and specified purpose accounts mentioned in the preceding Note 5. It represents a summary, on a consolidated basis, of the total operations of Employment and Immigration Canada.

### Consolidated Statement of Receipts and Disbursements for the period ended March 31, 1990 (in thousands of dollars)

	1989-90	1988-89
<b>Disbursements</b>		
Employment and Insurance Program		
Unemployment Insurance benefits	11,690,216	10,868,890
Human Resource Development	1,657,265	1,592,968
Unemployment Insurance	536,267	497,842
National employment services	277,625	252,039
Unemployment Insurance interest payments		181,521
CEC Management & joint services	177,836	147,743
Summer Employment Experience Development Program— Payments and refunds to provinces	674	2,412
Canadian Jobs Strategy Program— Payments and refunds to provinces	562	1,185
Work Orientation Workshops Program— Payments and refunds to provinces	193	427
Corporate and Special Services Program		
Commission management and administration	280,503	263,484
Systems and procedures	39,057	33,994
Departmental management and administration	30,607	26,836
Canada Employment and Immigration Advisory Council	1,073	1,071
Immigration Program		
Program operations	127,462	79,981
Settlement	89,017	58,227
Management & Policy Development	48,474	52,093
Assisted passage loans issued to immigrants	27,851	22,998
Adjudication	7,235	5,327
Refugee Status Advisory Council		2,126
Immigration Guarantee Funds—Refunds and forfeitures	1,702	1,441
	<b>14,993,619</b>	<b>14,092,605</b>

	1989-90	1988-89
	(in thousands of dollars)	
<b>Receipts</b>		
Unemployment Insurance premiums	11,005,300	11,524,136
Unemployment Insurance interest – Revenue	91,076	
Annuity interest, etc.	62,628	65,768
Services and service fees	23,406	19,642
Refund of previous years' expenditure	15,955	13,609
Assisted passage loans repayments	15,654	13,830
Net adjustment to the Unemployment Insurance administration cost	7,502	6,653
Immigration Guarantee Fund deposits	3,001	2,646
Canadian Jobs Strategy Program deposits	616	775
Summer Employment Experience Development Program deposits	565	2,514
Other revenues		
Government annuities surplus	3,052	2,737
Unemployment insurance fines	2,620	2,469
Immigration fines and forfeitures	1,069	1,133
Recovery of deportation expenses	578	881
Other	345	513
Work Orientation Workshops Program deposits	167	430
Return on investments	420	381
	<b>11,233,954</b>	<b>11,658,117</b>
<b>Net cost of operations</b>	<b>3,759,665</b>	<b>2,434,488</b>
<b>Reconciliation to use of appropriations</b>		
Net cost of operations	3,759,665	2,434,488
Decrease (increase) in unemployment insurance deficit	998,056	2,162,506
Revenue credited to non-tax revenue		
Related to appropriations	47,445	41,366
From Annuities Account – Actuarial surplus	2,513	3,053
Increase in the Immigration Guarantee Fund	1,299	1,205
Increase in the Canadian Jobs Strategy Program	54	102
Decrease in the Summer Employment Experience Development Program	(109)	3
Decrease in Work Orientation Workshops Program	(26)	(410)
Increase in assisted passage loans	(12,197)	(9,168)
Decrease in unpaid annuities	(40,904)	(39,599)
<b>Use of appropriations</b>	<b>4,755,796</b>	<b>4,593,546</b>

*Administration of Social Insurance Numbers and Administration of Government annuities have been transferred from Corporate and Special Services Program to the Employment and Insurance Program.*



Report to the Minister  
of Employment and Immigration  
on the examination of  
the accounts and financial transactions of the  
CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

For the year ended December 31, 1989





AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AUDITOR'S REPORT

To the Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1989 and the statement of revenue, expenses and surplus for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1989 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements applied on a basis consistent with that of the preceeding year.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Dubois'.

Raymond Dubois, F.C.A.  
Deputy Auditor General  
for the Auditor General  
of Canada

Ottawa, Canada  
July 13, 1990





CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

BALANCE SHEET AS AT DECEMBER 31, 1989

1989                      1988  
(in thousands of dollars)

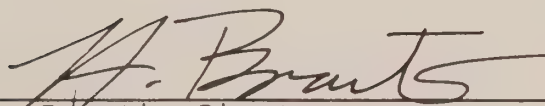
ASSETS

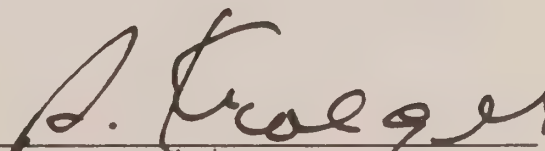
Balance of the account with Receiver General for Canada	1,314,362	426,933
Due from claimants (Note 3)	176,540	148,302
Due from Canada (Note 4)	43,334	64,478
	<u>1,534,236</u>	<u>639,713</u>
	=====	=====

LIABILITIES AND SURPLUS

Unredeemed warrants	245,351	217,795
Tax deductions from warrants	<u>175,446</u>	<u>66,128</u>
	420,797	283,923
Surplus	<u>1,113,439</u>	<u>355,790</u>
	<u>1,534,236</u>	<u>639,713</u>
	=====	=====

Approved by the Commission:

  
\_\_\_\_\_  
Executive Director  
Finance and Administration

  
\_\_\_\_\_  
Chairman





CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

STATEMENT OF REVENUE, EXPENSES AND SURPLUS  
FOR THE YEAR ENDED DECEMBER 31, 1989

	<u>1989</u>	<u>1988</u>
	(in thousands of dollars)	
<u>Revenue</u>		
Premiums (Note 5)	10,369,237	11,876,021
Interest on the balance of the account with the Receiver General	60,458	7,205
Penalties	<u>29,983</u>	<u>20,208</u>
	<u>10,459,678</u>	<u>11,903,434</u>
<u>Expenses</u>		
Benefits (Note 6 and Schedule)	11,372,817	10,715,512
Administration (Note 7)	1,053,699	968,034
Interest on advances from Canada	-	111,625
Doubtful accounts	<u>23,542</u>	<u>17,101</u>
	<u>12,450,058</u>	<u>11,812,272</u>
Excess (deficiency) of revenue over expenses before Government's share of benefits	(1,990,380)	91,162
Government's share of benefits (Schedule)	<u>2,748,029</u>	<u>2,632,902</u>
Excess of revenue over expenses for the year	757,649	2,724,064
Surplus (deficit) at beginning of the year	<u>355,790</u>	<u>(2,368,274)</u>
Surplus at end of the year	<u>1,113,439</u> =====	355,790 =====

CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS  
DECEMBER 31, 1989

1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental corporation named in Schedule II to the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial transactions relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 112 of the Act. All amounts received under this Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this Account. Benefits and the cost of administration of the Act are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this Account.

Under Part III of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees.

The Minister of National Revenue is also responsible, under Part VII of the Act, to administer and enforce the provisions of the Act relating to benefit repayments.

2. Accounting policies

a) Premiums

The premiums are recorded based on an estimate of the amount to be collected in the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

b) Interest

Interest on the balance of the account with the Receiver General for Canada and interest on advances from Canada are recorded on an accrual basis.

c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 33 of the Act, are recorded on an accrual basis.

d) Benefits

Benefits represent the warrants issued during the year less benefit overpayments established by the Commission during the year and benefit repayments estimated to be receivable under Section 123 of the Act including adjustments between actual and estimated repayments of prior years.

e) Administration

The costs of administration of the Act are determined by the Unemployment Insurance Regulations and are charged to the Account by the Commission.

f) Government's share of benefits

The government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

	<u>1989</u>	<u>1988</u>
	(in thousands of dollars)	
Benefit overpayment and penalties	200,427	162,435
Less: allowance for doubtful accounts	<u>56,606</u>	<u>44,631</u>
	143,821	117,804
Estimated benefit repayments under Section 123 of the Act	<u>32,719</u>	<u>30,498</u>
	176,540	148,302
	=====	=====

Uncollectable benefit overpayments and penalties written-off during the year under authority of Section 60(2) of the Regulations amounted to \$ 13.4 million (\$ 6.7 million in 1988).

4. Due from (to) Canada

	<u>1989</u>	<u>1988</u>
	(in thousands of dollars)	
Government's share of benefits	(2,447)	4,756
Premiums	81,561	54,619
Interest on balance of the account with Receiver General for Canada	12,620	2,072
Administration expenses	(48,135)	3,125
Benefit repayments	185	111
Other	<u>(450)</u>	<u>(205)</u>
	43,334	64,478
	=====	=====

5. Premiums

In 1989, the premium rate for employees was \$1.95 per \$100 of insurable earnings, compared to \$2.35 in 1988. The premium rate for the employers, calculated at 1.4 times the employee rate was reduced to \$2.73 per \$100 of an employee's insurable earnings.

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with their employees. In 1989, the total amount of premium reductions is estimated at \$444 million (\$426 million in 1988).

6. Overpayments and underpayments of benefits

The large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service require selective internal control procedures rather than universal and therefore the verification of claims is mainly done after claimants have begun to receive benefits.

As a result, overpayments and underpayments of benefits exist which the Commission estimated at \$ 348 million (\$ 344 million in 1988) and \$103 million (\$141 million in 1988) respectively. These amounts are included in the benefits for the year.



7. Administration costs

The actual administrative costs of the Commission are calculated on the government fiscal year basis (April 1 to March 31). For purposes of charging the U.I. Account on a calendar year basis, applicable U.I. Administrative costs are apportioned as 9/12 of the amount for the fiscal year plus 3/12 of the amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in this way totalled \$1,061 million in 1989 (\$975 million in 1988). This amount was offset by approximately \$7.5 million (\$7 million in 1988) for the recovery of costs related to maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards.

8. Contingent liabilities

In the normal course of the operations of the Unemployment Insurance Account, certain appeals against or by the Commission are presently outstanding. In the opinion of management, the result of these appeals will not have a significant impact on the operations of the Unemployment Insurance Account.

9. Significant event

Bill C-21, the act amending the Unemployment Insurance Act, was passed by the House of Commons on November 6, 1989 but remains under review by the Senate. The proposed legislation eliminates the government's share of benefits and affects various provisions of the U.I. program, including entrance requirements, benefits and imposition of penalties.

CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

SCHEDULE OF BENEFITS  
FOR THE YEAR ENDED DECEMBER 31, 1989

	1989		1988	
	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>
	(in thousands of dollars)			
Regular	9,739,380	2,350,165	9,216,704	2,249,358
Maternity	629,953	-	565,775	-
Paternity	1,169	-	-	-
Sickness	345,941	-	316,965	-
Training	267,716	110,434	237,186	103,010
Job Creation	101,914	41,968	102,250	41,092
Retirement	26,043	-	19,189	-
Work Sharing	21,209	-	16,860	-
Adoption	4,821	-	4,718	-
	11,138,146	2,502,567	10,479,647	2,393,460
Fishing	269,382	252,364	269,988	248,513
Gross benefits	11,407,528	2,754,931	10,749,635	2,641,973
Less: Benefit repayments	34,711	6,902	34,123	9,071
	11,372,817	2,748,029	10,715,512	2,632,902
	=====	=====	=====	=====

In accordance with Section 118 and 130 of the Unemployment Insurance Act, the government's share of benefits consists of extended benefits paid under Section 22, Subsections 25(8) and 26(3), and all benefits paid to fishermen less premiums paid by them and their designated employers.

Extended benefits paid under Section 22 of the Act are benefits paid to claimants who have exhausted their initial benefits (and labour force extended benefits, if they are entitled) and who reside in a region where the regional unemployment rate exceeds four per cent.

Extended benefits paid under Subsection 25(8) and 26(3) of the Act are benefits paid to claimants on job creation projects or training courses and whose entitlements are not enough to cover the duration of the project or course plus an additional maximum of three weeks of entitlement after the projects or courses end.





COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
TABLEAU DES PRESTATIONS  
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 1989

1988

1989

	Part du gouvernement	Total	Part du gouvernement	Total
				(en milliers de dollars)
Ordinaires	2,249,358	9,216,704	2,350,165	9,739,380
De maternité	-	565,775	-	629,953
De paternité	-	-	-	1,169
De maladie	-	-	-	345,941
De formation	103,010	237,186	110,434	267,716
De création d'emploi	41,092	102,250	41,968	101,914
De retraite	-	19,189	-	26,043
De travail partagé	-	16,860	-	21,209
D'adoption	-	4,178	-	4,821
Aux pêcheurs	2,393,460	10,479,647	2,502,567	11,138,146
Prévisions brutes	2,641,973	10,749,635	2,754,931	11,407,528
Moins : remboursement de prestations	9,071	34,123	6,902	34,711
	2,632,902	10,715,512	2,748,029	11,372,817

leurs employeurs désignés.

Les articles 118 et 130 de la Loi sur l'assurance-chômage prévoient que la part du gouvernement dans les dépenses de prestations doit comporter les prestations complémentaires prévues à l'article 22, aux paragraphes 25(8) et 26(3) ainsi que les prestations payées aux pêcheurs au net des cotisations perçues de ces derniers et de leurs employeurs désignés.

Les prestations complémentaires versées en vertu de l'article 22 de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui ont épuisé leurs prestations initiales (et leurs prestations complémentaires en raison de la catégorie, lorsqu'ils y avaient droit) et qui résident dans une région où le taux de chômage dépasse quatre pour cent.

Les prestations complémentaires versées en vertu des paragraphes 25(8) et 26(3) de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui participent à des projets de création d'emploi ou qui suivent des cours de formation et qui n'ont pas droit à un nombre suffisant de prestations hebdomadaires pour toute la durée du projet ou du cours, plus un maximum de trois prestations hebdomadaires supplémentaires après la fin des projets ou des cours.

6. Versements excédentaires et sous-payés de prestations

Le grand nombre de prestataires qui doivent faire l'objet d'un contrôle et l'exigence d'un service prompt nécessitent des procédés sélectifs plutôt qu'universels de contrôle interne et par conséquent occasionnent la vérification des demandes de prestations principalement après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations.

C'est pourquoi, il y a des versements excédentaires et des sous-payés de prestations que la Commission estime à \$348 millions (\$344 millions en 1988) et \$103 millions (\$141 millions en 1988) respectivement. Ces sommes sont comprises dans les dépenses de prestations de l'exercice.

7. Frais d'administration

Les frais réels d'administration de la Commission sont calculés sur la base de l'année financière (1er avril au 31 mars) du gouvernement. Les frais qui sont imputés au Compte sur la base de l'année civile équivalent à la somme de 9/12 du montant de l'année financière courante et 3/12 du montant de l'année financière précédente. Les frais d'administration calculés de cette façon se sont chiffrés à \$1,061 millions en 1989 (\$975 millions en 1988). De ce montant, environ \$7,5 millions (\$7 millions en 1988) a été recouvert pour le maintien du fichier central des numéros d'assurance-sociale et l'émission de cartes de remplacement.

8. Eventualités

Dans le cours normal des opérations du Compte d'assurance-chômage, divers appels contre la Commission ou par celle-ci sont en cours actuellement. De l'avis de la direction, le dénouement de ces appels n'aura aucune incidence importante sur les résultats du Compte d'assurance-chômage.

9. Événement important

Le projet de Loi C-21 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage a été accepté par la Chambre des Communes le 6 novembre 1989 mais demeure à l'étude par le Sénat. La législation proposée élimine la part des prestations que doit assumer le gouvernement et touche les diverses dispositions du programme d'Assurance-chômage, notamment les normes d'admissibilité, les prestations et l'imposition de pénalités.

3. Montants à recevoir des prestataires

Versements excédentaires de prestations et pénalités	200,427	162,435
Moins: provision pour créances douteuses	56,606	44,631
Remboursements estimatifs de prestations	143,821	117,804
en vertu de l'article 123 de la Loi	32,719	30,498
	<u>176,540</u>	<u>148,302</u>
	=====	=====

1989  
1988  
(en milliers de dollars)

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

La dépense de créances douteuses comprend \$13,4 millions (\$6,7 millions en 1988) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables, radés au cours de l'exercice en vertu de l'article 60(2) des règlements.

Part du gouvernement dans les dépenses de prestations	(2,447)	4,756
Cotisations	81,561	54,619
Intérêts sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada	12,620	2,072
Dépenses d'administration	(48,135)	3,125
Recouvrements de prestations	185	111
Autres éléments	(450)	(205)
	<u>43,334</u>	<u>64,478</u>
	=====	=====

5. Cotisations

La cotisation ouvrière en 1989, était de \$1,95 par tranche de \$100 de gains assurables, comparativement à \$2,35 en 1988. La cotisation patronale calculée au taux de 1,4 fois la cotisation ouvrière, a également été réduite à raison de \$2,73 par tranche de \$100 de gains assurables de l'employé.

Les employeurs qui ont des régimes d'assurance-salaire ont droit à des réductions de cotisations. Ils doivent cependant partager cette réduction avec leurs employés. Le total des réductions de cotisations patronales pour l'année 1989 est estimé à \$444 millions (\$426 millions en 1988).



Conformément à la partie VII, le ministre du Revenu national est également responsable d'administrer et d'appliquer les sections de la loi liées au remboursement de prestations.

a) Collisions

Les cotisations sont enregistrées selon une estimation des montants à percevoir au cours de l'exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et les cotisations estimatives des exercices précédents.

Les intérêts sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada et les intérêts sur les avances du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 33 de la loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les prestations représentées par les mandats émis au cours de l'exercice, pour les versements excédentaires que la Commission a établis au cours de l'exercice et les remboursements de prestations estimatifs à recevoir en vertu de l'article 123 de la loi et les rajustements entre les remboursements réels et les remboursements estimatifs des exercices précédents.

Les frais d'administration de la Loi sont établis par les règlements sur l'assurance-chômage et ils sont imputés au Compte par la Commission.

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
 EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
 ÉTAT DES REVENUS ET DÉPENSES ET DU SURPLUS  
 POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 1989

1989	1988	(en milliers de dollars)
<u>Revenus</u>		
Cotisations (note 5)	10,369,237	11,876,021
Intérêt sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada	60,458	7,205
Pénalités	29,983	20,208
	<u>10,459,678</u>	<u>11,903,434</u>
<u>Dépenses</u>		
Prestations (note 6 et tableau)	11,372,817	10,715,512
Administration (note 7)	1,053,699	968,034
Intérêts sur les avances du Canada	-	111,625
Créances douteuses	23,542	17,101
	<u>12,450,058</u>	<u>11,812,272</u>
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations	(1,990,380)	91,162
Part du gouvernement dans la dépense de prestations (tableau)	2,748,029	2,632,902
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	757,649	2,724,064
Surplus (déficit) au début de l'exercice	355,790	(2,368,274)
Surplus à la fin de l'exercice	<u>1,113,439</u>	<u>355,790</u>

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

BILAN AU 31 DÉCEMBRE 1989

1989  
 (en milliers de dollars)  
 1988

<u>ACTIF</u>		
Solde du compte auprès du Receveur		
général du Canada		
Montants à recevoir des prestataires		
(note 3)		
Montants à recevoir du Canada		
(note 4)		
<u>PASSIF ET SURPLUS</u>		
Mandats non encaissés		
Retenues d'impôt sur les mandats		
Surplus		

1,314,362	1,534,236
426,933	639,713
176,540	148,302
43,334	64,478
245,351	217,795
175,446	66,128
420,797	283,923
1,113,439	355,790
1,534,236	639,713

Approuvé par la Commission:

Le directeur exécutif  
 des finances et de l'Administration

Le Président







VERIFICATEUR GENERAL DU CANADA

AUDITOR GENERAL OF CANADA

## RAPPORT DU VERIFICATEUR

Au ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1989 ainsi que l'état des revenus et dépenses et du surplus pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

A mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière de la Commission en ce qui concerne le compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1989 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Raymond Dubois, F.C.A.  
Sous-verifyicateur général  
pour le Verifyicateur général  
du Canada

Ottawa, Canada  
le 13 juillet 1990





Rapport au Ministre  
de l'Emploi et de l'Immigration  
sur la vérification  
des comptes et des opérations financières de la  
COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1989



1989-1990 1988-1989  
(en milliers de dollars)

<b>Rentrées de fonds</b>		
Cotisations d'assurance-chômage	11 005 300	11 524 136
Revenus d'intérêts - Assurance-chômage	91 076	
Intérêts sur les rentes, etc.	62 628	65 768
Rémunération de services	23 406	19 642
Remboursements des dépenses d'exercices précédents	15 955	13 609
Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage)	15 654	13 830
Remboursements		
Rajustement net des frais d'administration de l'assurance-chômage	7 502	6 653
Fonds de garantie de l'immigration - Dépôts	3 001	2 646
La Planification de l'emploi - Dépôts	616	775
Programme Emploi d'été/Expérience de travail - Dépôts	565	2 514
Autres recettes		
Excédent des rentes sur l'Etat	3 052	2 737
Amendes d'assurance-chômage	2 620	2 469
Amendes et confiscations de l'immigration	1 069	1 133
Recouvrement des frais d'expulsion	578	881
Autres	345	513
Programme Ateliers d'orientation au travail - Dépôts	167	430
Produits de placements	420	381
	11 233 954	11 658 117
<b>Coûts net des opérations</b>		3 759 665 2 434 488
<b>Rapprochement avec emploi des crédits</b>		
Coût net des opérations	3 759 665	2 434 488
Diminution (augmentation) du déficit en assurance-chômage	998 056	2 162 506
Recettes à valoir sur les comptes de recettes non fiscales	47 445	41 366
Liées aux crédits		
De l'excédent actuariel du Compte des rentes sur l'Etat	2 513	3 053
Augmentation du Fonds de garantie de l'immigration	1 299	1 205
Augmentation - Planification de l'emploi	54	102
Diminution - Emploi d'été/Expérience de travail	(109)	3
Diminution - Ateliers d'orientation au travail	(26)	(410)
Augmentation - Prêts d'aide à l'immigration	(12 197)	(9 168)
Diminution des rentes non payées	(40 904)	(39 599)
<b>Emploi des crédits</b>	4 755 796	4 593 546

L'administration de l'attribution des numéros d'assurance sociale et l'administration des rentes sur l'Etat ont été transférées du programme des services généraux et spéciaux au programme d'emploi et d'assurance.



## 8) État consolidé des rentrées et sorties de fonds

Le présent état consolidé représente l'ensemble de toutes les activités financières associées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Compte d'assurance-chômage, au Compte des rentes sur l'État et à d'autres fonds en fiducie et comptes à fins déterminées mentionnés dans la note (5) précédente. C'est un résumé de toutes les opérations d'Emploi et Immigration Canada.

État consolidé des rentrées et sorties de  
fonds pour l'exercice se terminant le 31 mars 1990  
(en milliers de dollars)

Sorties de fonds			1989-1990	1988-1989
Programme d'emploi et d'assurance	11 690 216	10 868 890		
Prestations d'assurance-chômage		1 657 265		
Mise en valeur des ressources humaines	1 657 265			
Assurance-chômage	536 267	497 842		
Service national de placement	277 625	252 039		
Paiement d'intérêts — Assurance-chômage		181 521		
Gestion des CEC et services conjoints	177 836	147 743		
Programme Emploi d'été/Expérience de travail	674	2 412		
Paiements et remboursements aux provinces				
La Planification de l'emploi —	562	1 185		
Paiements et remboursements aux provinces				
Programme Ateliers d'orientation au travail	193	427		
Paiements et remboursements aux provinces				
Programme des services généraux et spéciaux				
Gestion et administration de la Commission	280 503	263 484		
Systèmes et procédures	39 057	33 994		
Gestion et administration centrales du Ministère	30 607	26 836		
Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration	1 073	1 071		
Programme d'immigration				
Opérations du programme	127 462	79 981		
Etablissement	89 017	58 227		
Gestion et élaboration de la politique	48 474	52 093		
Prêt d'aide à l'immigration (indemnité de passage)	27 851	22 998		
Arbitrage	7 235	5 327		
Comité consultatif du statut de réfugié		2 126		
Fonds de garantie de l'immigration —	1 702	1 441		
Remboursements et saisies				
	14 993 619	14 092 605		

## 6) Prêts, investissements et avances

### Fonds de prêts d'aide à l'immigration — Emploi et Immigration

L'article 119 de la Loi sur l'immigration autorise l'accord de prêts aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites.

Le montant total non remboursé autorisé ne peut dépasser à aucun moment 90 millions de dollars.

Voici les modalités relatives aux prêts, avec leurs soldes à la fin de l'exercice :

- (a) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, à intérêts de 6 % à 15 % par année, les derniers versements devant être faits entre le 1<sup>er</sup> avril 1990 et le 1<sup>er</sup> avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 5 422 536 \$);

- (b) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, sans intérêt, les derniers versements devant être faits entre le 1<sup>er</sup> avril 1990 et le 1<sup>er</sup> avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 83 643 209 \$).

### Opérations du Fonds de prêts d'aide à l'immigration

1989-1990	\$	1988-1989	\$
76 868 443		67 700 721	
Rentrées et autres crédits	15 653 859	13 830 024	
Palements et autres débits	27 850 980	22 997 746	
Augmentation ou (diminution) nette	12 197 121	9 167 722	
Solde au 31 mars	89 065 564	76 868 443	

### 7) Passif éventuel

Treize poursuites d'un montant de 5 834 000 \$ ont été intentées contre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Une pour blessure fatale par la succession d'un citoyen, une poursuite relative à des dommages causés à un bien par un citoyen, deux poursuites pour inexécution de contrat par des citoyens, trois poursuites pour des dommages généraux (une par une compagnie privée, une par un ancien employé et une par un employé), une poursuite pour dommages et perte de revenu par un citoyen, une poursuite pour diffamation par un citoyen, une poursuite pour perte de revenu par un citoyen, une poursuite pour négligence par un citoyen et deux poursuites pour blessures corporelles par deux citoyens.

g) La Planification de l'emploi

La Planification de l'emploi est financée conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiduciaire en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 615 980 \$ et les paiements consistant en des paiements de 562 422 \$ en remboursements aux promoteurs.

Opérations de la Planification de l'emploi

1989-1990	\$	1988-1989	\$
Solde au 1 <sup>er</sup> avril	1 16 380	526 222	
Rentrées et autres crédits	615 980	775 000	
Paiements et autres débits	562 422	1 184 842	
Augmentation ou (diminution) nette	53 558	(409 842)	
Solde au 31 mars	169 938	116 380	



## e) Programme Emploi d'été/Expérience de travail

Le programme Emploi d'été/Expérience de travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 565 230 \$ et les paiements 674 127 \$ consistant en des paiements aux promoteurs de 509 285 \$ et en remboursements aux provinces de 164 842 \$.

## Opérations du programme Emploi d'été/Expérience de travail

<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	1989-1990	1988-1989
Rentrées et autres crédits	565 230	2 514 333
Paiements et autres débits	674 127	2 411 947
Augmentation ou (diminution) nette	(108 897)	102 386
<b>Solde au 31 mars</b>	(1 562)	107 335

## f) Programme Ateliers d'orientation au travail

Le programme Ateliers d'orientation au travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 167 039 \$ et les paiements 192 539 \$ consistant en paiements aux promoteurs de 137 371 \$ et en remboursements aux provinces aux promoteurs de 55 168 \$.

## Opérations du programme Ateliers d'orientation au travail

<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	1989-1990	1988-1989
Rentrées et autres crédits	167 039	430 000
Paiements et autres débits	192 539	427 075
Augmentation ou (diminution) nette	(25 500)	2 925
<b>Solde au 31 mars</b>		25 500

c) Compte des pensions des agents des rentes sur l'Etat

Ce régime de pensions verse des prestations de pensions aux anciens fonctionnaires admissibles dont le travail consistait à vendre au public des rentes sur l'Etat. Pendant l'année, des intérêts atteignant 384 \$ calculés au taux de 4 % par année, ont été portés au crédit du Compte et au débit de l'intérêt sur la dette publique. Les contributions de la Direction générale des rentes sur l'Etat, à titre d'ancien employeur, s'élevaient à 6 863 \$ et les paiements et autres débits du Compte s'élevaient à 13 084 \$.

Opérations du Compte des pensions des agents des rentes sur l'Etat

Solde au 1 <sup>er</sup> avril		24 028	29 601
Rentrées et autres crédits		7 247	7 908
Palements et autres débits		13 084	13 481
Augmentation ou (diminution) nette		(5 837)	(5 573)
Solde au 31 mars		18 191	24 028

d) Fonds de garantie de l'immigration

Ce compte contient les montants recueillis et retenus en attendant leur disposition finale, c'est-à-dire soit le remboursement au dépositaire initial, soit leur saisie par la Couronne. Au cours de l'exercice, les retraits ont totalisé 1 701 772 \$ et étaient composés des remboursements aux dépositaires, soit 1 393 298 \$, et des frais du Ministère récupérés à partir des dépôts, soit 308 474 \$.

Opérations du Fonds de garantie de l'immigration  
(en milliers de dollars)

Solde au 1 <sup>er</sup> avril		6 173	5 018
Rentrées et autres crédits		3 051	2 646
Palements et autres débits		1 702	1 441
Augmentation ou (diminution) nette		1 349	1 205
Solde au 31 mars		7 522	6 223
Rentrées des dépôts de la garantie générale		53	50
Moins : les titres en fiduciairie à la fin de l'exercice		50	50
Solde net au 31 mars		7 525	6 173

## b) Compte des rentes sur l'Etat

Ce compte a été créé par la Loi relative aux rentes sur l'Etat et modifié par la Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'Etat qui mettrait fin à la vente de ces rentes. Le Compte est évalué à chaque exercice selon les méthodes actuarielles, et le déficit ou l'excédent imputé au débit ou au crédit du Fonds de revenu consolidé. Les comptes du Compte des rentes sur l'Etat sont tenus selon les principes de la comptabilité d'exercice.

La Loi relative aux rentes sur l'Etat a été adoptée afin d'aider les Canadiens à se préparer financièrement à leurs vieux jours en achetant des rentes sur l'Etat. La Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'Etat a accru le taux de rendement et la flexibilité des contrats de rentes sur l'Etat, et mis fin à la vente des rentes.

Les rentrées et autres crédits sont composés des cotisations reçues, des montants demandés au Fonds du revenu consolidé pour les rentiers non repérés auparavant, des intérêts gagnés et articles transférés des recettes des exercices précédents pour couvrir le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent les rentes échues, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de cotisations, les excédents actuariels ainsi que les articles non demandés transférés aux recettes non fiscales. Les montants des rentes non demandées pour le motif que les rentiers ne peuvent pas être repérés, sont transférés aux recettes non fiscales.

Opérations du Compte des rentes sur l'Etat  
(en milliers de dollars)

Solde au 1 <sup>er</sup> avril		
Rentrées et autres crédits	62 232	1989-1990
Intérêt du Canada	65 224	1988-1989
Cotisations	349	
Autres	40	
	62 621	
Paiements et autres débits	99 072	
Remboursements de cotisations	1 654	
Rentes non réclamées	279	
	101 005	
Augmentation (ou diminution) nette	(38 384)	
Excédent actuariel, excédent des rentes non payées enregistrées à la fin de l'exercice par rapport aux rentes non payées calculées	(2 513)	
	(3 053)	
Solde au 31 mars		
	904 327	
	945 224	



## 5) Fonds en fiducie et comptes à fins déterminées

Il appartiennent également à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada d'administrer et de contrôler les fonds en fiducie et les comptes à fins déterminées qui suivent.

## a) Compte d'assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage prévoit un programme d'assurance-chômage contributif obligatoire qui s'applique à tous les employés, sous réserve d'exceptions mineures.

La Loi autorise l'existence d'un compte dans les Comptes du Canada désigné sous le nom de Compte d'assurance-chômage.

La Loi porte que ce qui suit sera porté au crédit du Compte d'assurance-chômage : a) les cotisations, amendes, pénalités et intérêts; b) la part gouvernementale des prestations versées; c) les remboursements des trop-payés de prestations, et les remboursements de prestations d) les montants relatifs aux services fournis à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux, ou au public; e) les montants fournis à toute autre fin liée à l'assurance-chômage et autorisés par un crédit géré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada f) l'intérêt sur le solde du compte aux taux que le ministre des Finances peut autoriser. La Loi dispose également que ce qui suit soit porté au débit du compte : a) les prestations versées en vertu de la Loi; b) les frais d'administration de la Loi; et c) l'intérêt sur les avances faites par le ministre des Finances.

Opérations du Compte d'assurance-chômage  
(en millions de dollars)

Solde au 1 <sup>er</sup> avril (déficit)		1989-1990	
Rentrées et autres crédits		(27)	(2 189)
Contributions			
Employeur et employé <sup>(1)</sup>		11 005	11 524
Etat <sup>(1)</sup>		2 675	2 656
Revenus d'investissements		91	16
		13 771	14 196
Paielements et autres débits			
Prestations <sup>(1)</sup>		11 690	10 869
Frais de fonctionnement		1 083	968
Intérêts			197
		12 773	12 034
Augmentation ou (diminution) nette		998	2 162
Solde au 31 mars (déficit) <sup>(2)</sup>		971	(27)

<sup>(1)</sup> Les prestations versées aux pêcheurs qui s'élèvent à 268 millions de dollars (en 1989, 261 millions) la contribution de l'Etat à cet égard qui atteint 251 millions de dollars (en 1989, 240 millions) et les cotisations des pêcheurs qui totalisent 17 millions de dollars (en 1989, 21 millions) sont comprises dans cet état.

<sup>(2)</sup> En vertu du paragraphe 137(1) de la Loi sur l'assurance-chômage, aucun prêt à intérêts (en 1989, 227 millions) n'a été accordé aux fins du Compte d'assurance-chômage. Au 31 mars 1990, un solde net totalisait 971 millions de dollars (en 1989, (27 millions)).

## Comptes interministériels (suite)

	1989-1990	1988-1989
(en milliers de dollars)		
<b>Immigration</b>		
Frais d'expulsion	7 817	6 400
Promesse sous condition résolutoire consignée	2 254	2 175
Amendes infligées aux transporteurs	884	509
Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) – Intérêts à recevoir	840	866
Trop-payés d'aide à l'adaptation	378	348
Prêts remboursables d'aide à l'adaptation	26	35
Prêts aux immigrants	5	5
Autres comptes	12 204	10 340
<b>Administration</b>		
Détachements	577	92
Divers	86	83
Trop-payés en salaires	53	47
Total	239 288	204 688

## 4) Comptes débiteurs

À la fin de l'exercice, les comptes débiteurs se composent des trop-payés en salaires, des frais et amendes que doivent payer les entreprises de transport en vertu de la Loi sur l'immigration et amendes d'assurance-chômage en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, les prêts non remboursés accordés aux immigrants et d'autres montants divers à percevoir.

Comptes interministériels		1989-1990	1988-1989
(en milliers de dollars)			
<b>Comptes internes du gouvernement</b>			
Trop-payés – Emploi et Assurance	277	135	6
Remboursements des prestations d'assurance-chômage			31
Programme des services généraux et spéciaux			
Détachements	412	38	
<b>Tiers</b>			
Emploi et assurance			
Trop-payés des prestations d'assurance-chômage	171 079	146 37	
Article 47 – Assurance-chômage	35 622	25 73	
Amendes d'assurance-chômage	6 419	5 46	
Programme national de formation en établissement	2 717	1 96	
Intégration professionnelle	1 914	2 46	
Développement de l'emploi	1 671	3 26	
Pénuries de main-d'œuvre	1 213	46	
Programme national de formation – achat de	1 171	3 84	
Canada au travail	968	1 06	
Jeunesse Canada au travail	780		
Autres programmes – PE	506		
Aide au développement des collectivités	286	21	
Autres programmes	228	1	
Canada au travail – Emplois d'été	196	1 00	
Bénéficiaires de l'aide sociale	196	19	
Programme d'aide à la création locale d'emplois	165	31	
Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada	161	16	
Trop-payés du programme de relance de l'aide à l'emploi	127		
Programme Extension	114	13	
Projets de développement communautaire du Canada	78	9	
Acquisition de compétences	58	3	
Formation générale dans l'industrie	61	5	
Initiatives locales	38	3	
Programme option formation jeunesse	26	4	
Accès-carrière	26	2	
Programme d'aide au développement économique local	21	2	
Emplois subventionnés	17	1	
Programme d'emploi d'été/Expérience de travail	15	29	
Travail partagé d'assurance-chômage	13	1	
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	12	1	
Assurance-chômage, article 25	8	31	
Programme de relance de l'aide à l'emploi			
Assurance-chômage, article 38		2	
Projets de services communautaires du Canada		2	
Formation de la gestion des entreprises		1	
Programme d'emploi pour les innovations technologiques		1	
Programme de subvention et contribution de création d'emploi			
	225 956	193 744	



### 3) Crédits parlementaires Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Programme d'emploi et d'assurance		
Crédit 5	119 743	84 714
Annulé	39 355	19 989
	80 388	64 725
Crédit 6	17	17
Annulé		
Crédit 10	1 622 908	1 635 931
Annulé	60 509	129 432
	1 562 399	1 506 499
Contributions statutaires au Compte d'assurance-chômage	2 423 443	2 416 249
Contributions statutaires au titre des prestations versées aux pêcheurs	251 013	240 356
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	91 542	93 289
Prestations de retraite statutaires — Pensions des agents des rentes sur l'État	35	35
Remboursements statutaires des montants portés aux recettes d'exercices précédents	63	9
Total du programme	4 408 900	4 321 162
Programme des services généraux et spéciaux		
Crédit 1	61 480	61 046
Annulé	15 383	14 974
	46 097	46 072
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	15 539	16 920
Total du programme	61 636	62 992
Programme d'immigration		
Crédit 15	174 811	129 325
Annulé	6 911	2 188
	167 900	127 137
Crédit 16	295	
Annulé	1	
	294	
Crédit 17	252	
Annulé	3	
	249	
Crédit 20	90 649	69 836
Annulé	3 706	12 739
	86 943	57 097
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	16 781	13 482
Remboursements statutaires de montants portés aux recettes d'exercices précédents	21	38
Total du programme	272 188	197 754
Emploi total des crédits		
	4 742 724	4 581 908

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Notes relatives à l'état des résultats d'exploitation

31 mars 1990

1) Autorisation et objectifs

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a été créée en vertu de l'article 7 de la Loi régissant l'emploi et l'immigration de 1977 et est un établissement financier mentionné à l'annexe II de la Loi sur la gestion des finances publiques. Toutes les dépenses de fonctionnement, les contributions et les subventions de la Commission sont financées par les autorisations budgétaires tombées en annulation, tandis que les avantages sociaux des employés, les prestations de retraite supplémentaires des agents des rentes sur l'Etat et la contribution de l'Etat au Compte d'assurance-chômage et au titre des prestations versées aux pêcheurs dépendent d'autorisations législatives. La Commission comprend trois secteurs de programmes dont voici les objectifs :

**Programme des services généraux et spéciaux** — Assurer l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et programmes, fournir le soutien stratégique, opérationnel et administratif permettant à Emploi et Immigration Canada de remplir son mandat et de pourvoir à d'autres fonctions qui lui sont dévolues.

**Programme d'emploi et d'assurance** — Favoriser la réalisation des objectifs économiques et sociaux du Canada en rendant toutes les ressources humaines pleinement productives tout en appuyant les initiatives personnelles de ceux qui désirent satisfaire leurs besoins économiques et, plus généralement, s'épanouir par le travail.

**Programme d'immigration** — Régler l'admission des immigrants et des visiteurs en fonction des intérêts économiques, sociaux, humanitaires et culturels du Canada.

En vertu d'une autorisation statutaire non budgétaire accordée par le ministre des Finances aux termes de l'article 119 de la Loi sur l'immigration, des prêts sont consentis aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites en vue de leur permettre d'acquitter les frais d'admissibilité, de transport ainsi que les frais raisonnables de leur séjour. Le montant total non remboursé ne pourra à aucun moment dépasser 90 millions de dollars.

2) Conventions comptables importantes

L'état des résultats d'exploitation a été préparé conformément aux conventions comptables suivantes :

i) Sont enregistrées les dépenses faites pour tous les biens reçus et les services fournis jusqu'au 31 mars, conformément à la politique comptable gouvernementale de paiement en fin d'exercice, à l'exception des indemnités de cessation d'emploi et des indemnités de congés payés.

ii) Les recettes sont enregistrées selon les méthodes de comptabilité de caisse, conformément aux conventions comptables gouvernementales.

iii) Les acquisitions d'immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement de l'année au cours de laquelle la dépense a été engagée.

iv) Les montants estimatifs des services fournis gratuitement par d'autres ministères gouvernementaux sont indiqués dans l'état des résultats d'exploitation.

v) Les remboursements des dépenses d'exercices précédents sont inscrits comme recettes une fois reçus et ne sont pas soustraits des dépenses.

# Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

## Etat des résultats d'exploitation

pour l'exercice terminé le 31 mars 1990  
(en milliers de dollars)

<b>Dépenses</b>		
Programme d'emploi et d'assurance *	3 109 705	3 052 134
Assurance-chômage	1 657 265	1 592 968
Mise en valeur des ressources humaines	277 625	252 039
Service national de placement	177 836	147 743
Gestion du programme et services communs	5 222 431	5 044 884
Programme des services généraux et spéciaux	280 503	263 484
Gestion et administration de la Commission	39 057	33 994
Systèmes et procédures	1 073	1 071
Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration		
Total des dépenses		5 815 252
Programme d'immigration		
Opérations du programme	127 462	79 981
Etablissement	89 017	58 227
Gestion et élaboration de la politique	48 474	52 093
Arbitrage	7 235	5 327
Comité consultatif du statut de réfugié	272 188	197 754
Total des dépenses		5 815 252
<b>Recettes</b>		
Recettes à valoir sur le crédit	1 072 527	959 274
Recouvrement des frais d'administration du Compte d'assurance-chômage	10	6
Recouvrement — Dépenses de détachement — A.M.G.		
Recettes non fiscales	23 406	19 642
Rémunérations de services	15 872	13 475
Remboursements de dépenses d'exercices précédents	420	381
Produits de placements		
Autres recettes	3 052	2 737
Excédent des rentes sur l'Etat	2 620	2 469
Amendes d'assurance-chômage	1 069	1 133
Amendes et confiscations de l'immigration	578	881
Recouvrement des frais d'expulsion	345	513
Autres	1 119 899	1 000 511
Total des recettes		1 119 899
<b>Coût net des opérations</b>		4 695 353
		4 540 676

\* L'administration de l'attribution des numéros d'assurance sociale et l'administration des rentes sur l'Etat ont été transférées du programme des services généraux et spéciaux au programme d'emploi et d'assurance.



# Etat des résultats d'exploitation

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

## Rapport de gestion

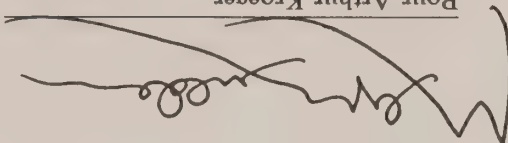
Nous avons préparé les états financiers ci-joints de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) conformément

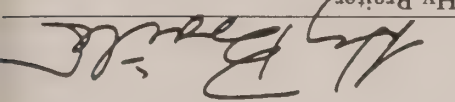
aux exigences et aux normes du Receveur général du Canada en matière de rapports. La direction de la CEIC est le principal responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données contenues dans ces états financiers. Pour la plus grande objectivité possible, les données financières

contenues dans ces états ont été examinées par la haute direction de la CEIC.

Ces états financiers ont été préparés selon les conventions comptables énoncées dans la note 2, sur une base comparable à celle de l'exercice précédent. Une partie de l'information contenue dans les états financiers est fondée sur les meilleures estimations possibles de la direction et s'appuie sur son discernement; également, elle tient bien compte de l'importance des faits. Pour assumer ses responsabilités en matière de rapport, la CEIC tient une série de comptes qui sert de registre centralisé des opérations financières de la CEIC. A moins d'avis contraire, l'information financière contenue dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics est identique à celle dans les états financiers. Les services financiers élaborent et diffusent des politiques en matière de gestion financière et de comptabilité, et émettent des directives à l'appui des normes de comptabilité et de gestion financière. La CEIC tient des systèmes de gestion financière et de contrôle interne. Les opérations sont effectuées conformément aux règlements prescrits, sans dépasser les crédits parlementaires, et sont enregistrées de façon appropriée afin que les fonds gouvernementaux puissent être justifiés et que les actifs de la CEIC soient sauvegardés. Aux systèmes de gestion financière et de contrôle interne viennent s'ajouter des programmes de vérification interne. La CEIC cherche également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données dans des états financiers, grâce à la sélection soignée, à la formation et au perfectionnement de personnel qualifié, et aussi à des arrangements sur le plan de l'organisation qui permettront un partage approprié des responsabilités, de même qu'à des programmes de communication qui permettront de bien faire comprendre à toute l'organisation les règlements, les politiques, les normes et les autorisations en matière de gestion.

Approuvé par :

  
Pour Arthur Kroeger  
Président

  
Hy Braiter  
Agent financier supérieur

tion des députés, des portes-parole de l'Opposition officielle et des membres des comités permanents s'occupant de questions qui intéressent EIC. La Direction était chargée de diriger la préparation de documents d'information en vue de la participation des ministres à la période des questions.

## Bureau de vérification interne

Le Bureau de vérification interne (BVI) procède à un examen et à une évaluation indépendante de toutes les activités d'EIC, afin de conseiller le sous-ministre et président, ainsi que la haute direction, touchant l'efficacité, l'efficience, l'efficacité et l'économie des politiques, des méthodes et des contrôles relatifs à la gestion.

En 1989-1990, le BVI a exécuté le Plan de vérification approuvé par le sous-ministre et président pour l'année financière. Ce plan comportait la vérification de 27 programmes et services internes. Les rapports de vérification ont porté sur les fonctions de gestion, notamment la planification, la direction, l'organisation et la communication. Dans le cadre du Programme régional d'étude opérationnelle, le BVI a procédé à la vérification de 41 Centres d'Emploi du Canada et de 13 Centres d'Immigration du Canada. Le BVI a la responsabilité fonctionnelle de ce programme.

EIC a continué de participer à la vérification du programme d'immigration à l'étranger, en vue de tenir les cadres supérieurs informés de l'application de la politique et des procédures d'immigration dans les bureaux à l'extérieur du Canada. Le Comité de vérification et d'évaluation d'EIC, présidé par le sous-ministre associé et vice-président, a continué de donner des conseils sur la politique et les plans de vérification et leurs résultats, tout en surveillant étroitement la mise en oeuvre des mesures correctives recommandées dans les rapports de vérification du BVI.

## Rapports avec les intervenants et relations intergouvernementales

La Direction des rapports avec les intervenants et des relations intergouvernementales s'est occupée d'un certain nombre de conférences fédérales-provinciales-territorales (ministres et sous-ministres) auxquelles les orientations futures de la mise en valeur des ressources humaines ont été abordées. Ces rencontres ont permis de jeter les bases de nouveaux partenariats entre les gouvernements et le secteur privé, de même que d'un accroissement du rôle du secteur privé dans la formation de la main-d'oeuvre et la mise en valeur des ressources humaines.

Au cours de l'année, la Direction a été réorganisée et son mandat élargi pour inclure la coordination des rapports avec les intervenants. De concert avec les cabinets des commissaires, la Direction a établi une base de données plus détaillée sur les divers groupes nationaux d'intervenants. Elle a préparé des dossiers d'information en prévision de réunions des ministres et du sous-ministre avec d'importantes associations et organisations nationales, afin d'offrir des avis et des conseils sur diverses questions concernant les relations d'EIC avec les intervenants.

Enfin, la Direction a planifié et dirigé diverses activités se rapportant à des initiatives interministérielles, des conférences internationales et diverses visites internationales.

## Notes d'information, documents du Cabinet et affaires parlementaires

La Direction des notes d'information, des documents du Cabinet et des affaires parlementaires a donné des avis et des conseils à la haute direction d'EIC sur les documents du Cabinet et les affaires parlementaires et a assuré la liaison avec les organismes centraux et les secrétariats du Cabinet. Elle a dirigé la préparation de tous les documents d'information à l'intention des ministres et des sous-ministres et s'est occupée de l'organisation des voyages de ces derniers au pays. Elle a continué de coordonner et de tenir des séances d'information à l'inten-

au suivi et au contrôle de la correspondance. La Division a également installé des systèmes de bureautique et un réseau de micro-ordinateurs dans les cabinets des ministres, des sous-ministres et des commissaires et au Secrétariat général.

## Droits du public

La Direction des droits du public est chargée d'appliquer, au sein d'EIC, la Loi sur l'accès à l'information, la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Elle coordonne les réponses d'EIC aux demandes de renseignements faites en vertu des lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, élabore les politiques et les lignes directrices touchant l'application des trois lois précitées et offre des conseils au sujet de plaintes portant que les politiques et programmes d'EIC violent les droits de la personne.

En 1989-1990, EIC a reçu 222 demandes officielles, mais en a traité 237 en raison de l'arrière de l'année précédente. Il y a eu 2 143 demandes officielles en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels de la part de personnes souhaitant avoir accès aux renseignements les concernant dans les dossiers d'EIC. La Direction a aussi procédé à la mise à jour du Répertoire d'accès et du Répertoire des renseignements personnels pour y signaler les modifications apportées ainsi que les col-



## Services d'information

La Direction des services d'information est l'organe créateur des Affaires publiques. Ses responsabilités vont de la rédaction, de la mise au point et du traitement de texte, tant en anglais qu'en français, à la conception, à la production et à la diffusion de publications et de documents audio-visuels. En 1989-1990, la Direction des services d'information a répondu à des milliers de demandes de renseignements provenant du public.

La Sous-section de rédaction anglaise offre des services de rédaction et de correction en langue anglaise. Au cours de l'année écoulée, elle a rédigé, outre 208 discours et 391 communiqués de presse, 108 articles pour *Panorama*, le journal du personnel, et s'est chargée de quelque 125 travaux de rédaction ou de correction. La Sous-section de rédaction française offre en priorité un service de rédaction de discours pour les ministres de langue française, et aussi de communiqués et d'articles divers. En outre, elle établit le parallélisme anglais-français des discours, des communiqués et de toutes les publications qui émanent des Affaires publiques. La Sous-section de rédaction française surveille en même temps la préparation des publications à tous les stades depuis la dactylographie, la composition jusqu'à l'achèvement, afin d'assurer, par la correction attentive et professionnelle, un contrôle de la qualité des textes. Elle fait également fonction de coordonnateur de la traduction pour les Affaires publiques.

En 1989-1990, la Sous-section de la production et de la conception graphiques a continué d'assurer un soutien à la création et à la production de toutes les publications externes et internes. Elle a produit 375 articles de communication. En outre, la Sous-section est chargée de veiller au respect des exigences du Programme de coordination de l'image de marque, du Jeu de grilles d'EIC et de la Politique relative aux publications.

La Sous-section de l'audio-visuel et des expositions a continué de s'occuper des photographies, des diapositives 35 mm, des transparents et des documents vidéo.

## Secrétariat général

Le Secrétariat général seconde le travail de la haute direction d'EIC et coordonne une vaste gamme d'activités intéressantes de la haute direction d'EIC. Au cours de l'année, le Secrétariat général, auparavant le Secrétariat exécutif, s'est donné une nouvelle structure organisationnelle. Il a assumé la responsabilité de coordonner la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO) et continue de s'occuper d'un certain nombre d'initiatives générales dont, plus récemment, Fonction publique 2000.

Le Centre de renseignements a répondu à plus de 64 000 demandes de renseignements provenant du public, ce qui représente une augmentation d'environ 32 p. 100 par rapport à l'année 1988-1989. Ce service, qui est offert depuis janvier 1989 à l'AC, fournit des renseignements tant aux employés d'EIC qu'au public.

La Sous-section de la conception et de la production des produits pour EIC dans les deux langues officielles. La Sous-section a également supervisé la conception, la production et l'installation d'objets d'exposition.

Le Centre de renseignements a répondu à plus de 64 000 demandes de renseignements provenant du public, ce qui représente une augmentation d'environ 32 p. 100 par rapport à l'année 1988-1989. Ce service, qui est offert depuis janvier 1989 à l'AC, fournit des renseignements tant aux employés d'EIC qu'au public.

## Services à la haute direction

Le Secrétariat comporte cinq directions.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs.

## Gestion de l'information et de la correspondance

Enfin, la Direction des services à la haute direction s'est occupée de la collecte, de la tenue à jour et de la diffusion de renseignements d'ordre général ayant trait aux principales activités et à leur calendrier. Elle s'est également occupée d'activités ayant trait au Plan annuel de réduction de la paperasserie.

La Direction de la gestion de l'information et de la correspondance gère toute la correspondance adressée aux ministres et aux sous-ministres et fournit à leurs cabinets tous les services de traitement automatisé requis.

Le Centre de correspondance de la haute direction a coordonné le traitement de plus de 55 000 lettres ministérielles et de 20 000 documents internes. Il a assuré des services d'acheminement, de suivi, d'établissement de rapports, de rédaction et de contrôle de la qualité et publié des directives sur la préparation et le traitement de la correspondance.

La Division des services d'information de la haute direction a appuyé le système de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert

de correspondance ministérielle qui sert



Le 11 avril 1989, la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMO) a été lancée par un énoncé de politique intitulé *Le nouveau mode d'emploi* et d'autres documents connexes, tous produits par les Affaires publiques. D'autres renseignements sur la SMO ont par la suite été communiqués par des publications telles que *La personne avant tout : Planification des ressources humaines dans les années 1990* et *Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie... À l'oeuvre*.

Le Projet national d'incitation à la poursuite des études a été lancé en réaction au taux de décrochage de 30 p. 100 des jeunes inscrits à l'école secondaire. Les Affaires publiques ont coordonné l'annonce de ce projet et du programme D'effi 90, ce qui a exigé l'organisation d'une conférence de presse et la préparation d'un cahier de presse pour les médias et les députés, d'un document vidéo pour les employés et d'un dossier d'information pour les gestionnaires.

À l'occasion de la campagne concertée des secteurs public et privé.

Un document vidéo intitulé ZOPTIONS, qui vise à inciter les jeunes à planifier leur avenir, a remporté une série de prix, dont une médaille d'or à l'International Mercury Awards à New York. D'autres activités de la Semaine de l'orientation sont la production d'un nouveau bulletin trimestriel et d'un questionnaire de sondage destinés aux CEC et aux écoles.

Des publications s'adressant aux jeunes, soit *Palmarès : Guide éclair des programmes et services jeunesse du gouvernement fédéral et Emploi-Avenir*, ont été imprimées et leur promotion a été faite dans le cadre de la diffusion d'une *trousse de survie* aux CEC et aux écoles. Ces publications y étaient signalées comme étant nécessaires pour «trayer un chemin dans la jungle qu'est devenu le marché de l'emploi».

Une nouvelle publication, *Le succès à l'oeuvre : Miroir de nos programmes d'emploi*, vise à familiariser les employeurs et clients d'EIC avec nos services. Les programmes et les services d'EIC y sont présentés dans le cadre de cas de réussite.

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 1989 et les rapports statistiques présentés par les employeurs ont été déposés et diffusés au public. Il y a lieu de signaler, de même, la brochure sur le Service d'information sur les aménagements (JAN pour Job Accommodation Network), qui explique ce nouveau service de renseignements téléphoniques qui aide les employeurs à répondre aux besoins des travailleurs handicapés.

Les Affaires publiques ont également mené des campagnes de publicité dans la presse écrite, afin de promouvoir les programmes et les services d'emploi.

#### Assurance-chômage

La Direction de l'assurance-chômage des Affaires publiques renseigne le public sur le Régime d'assurance-chômage par la publication de brochures et de feuillets d'information. L'ajout d'encarts aux mandats de prestations et la production de documents vidéo.

En 1989-1990, EIC a annoncé des modifications à la Loi sur l'assurance-chômage, qui s'inscrivaient dans la SMO, par le projet de loi C-21. À l'appui des modifications, les Affaires publiques ont lancé une campagne nationale intensive de publicité et de diffusion d'information tout en devant tenir compte du retard imprévu de l'adoption du projet de loi. La Direction a également entrepris des projets de promotion des objectifs de ces modifications, dont un sondage national pour vérifier l'efficacité des documents touchant l'assurance-chômage, surtout auprès des clients et du personnel des bureaux locaux.

Les Affaires publiques ont continué d'appuyer, par diverses activités, la stratégie de communications adoptée par la CEBIC pour que les mesures de contrôle soient efficaces. En outre, des portées

#### Immigration

En 1989-1990, la Direction de l'immigration a fourni des renseignements sur l'équité en matière d'emploi de 1989 et les rapports statistiques présentés par les employeurs divers aspects des communications. Les plans de communications ont porté, en particulier, sur diverses questions d'actualité tels l'arrêté de revendications du statut de réfugié, les niveaux d'immigration de 1990, le programme de recouvrement des frais, les consultations sur les niveaux de 1991 à 1995 et le programme d'immigration des investisseurs. Les porte-parole ministériels ont reçu de la Direction en relation avec les médias et la formation en relation avec les médias et les fonctionnaires régionaux qui ont organisé des semaines de l'immigration en Alberta, en Colombie-Britannique et au Manitoba.

Au cours de l'exercice, la Direction de l'immigration a collaboré étroitement avec le programme à la production de 51 publications. Pour la première fois, un certain nombre de publications ont été produites en polonais, espagnol et chinois pour mieux servir les personnes ne connaissant pas bien nos langues officielles.

En réaction au niveau élevé et soutenu d'intérêt des médias pour l'immigration, surtout après les événements de la place Tiananmen et en Europe de l'Est, les agents d'information ont expliqué aux diverses possibilités qui s'offraient aux futurs immigrants au Canada et fourni des renseignements sur les événements de l'heure.

La Direction de l'immigration a également participé à d'importants sondages d'opinion sur des questions relatives à l'immigration, dont les résultats ont été particulièrement utiles à la Ministre au cours des consultations sur les niveaux. Conformément à la politique touchant les communications gouvernementales, de nombreuses publications ont été soumises à une évaluation officielle. En outre, de nouveaux documents de counselling ont été produits en vue de faciliter l'intégration des immigrants.

De plus, les Affaires publiques apportent un soutien aux communications internes, afin d'aider EIC à fonctionner

pour le compte d'EIC, d'activités de publication, de publicité et de promotion

L'entremise de 900 points de service, dont l'Administration centrale (AC), les

du Canada. À l'étranger, l'information est transmise par les ambassades, les hauts

réparti dans dix bureaux régionaux au

## REFERENCES

rapportant aux communications internes d'EIC, fournit un soutien à une douzaine

ques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC.

à tenir les employés à tous les niveaux de l'organisation informés de la nature et de

La stratégie de communications in-

conformément à l'esprit de notre philosophie de gestion et reconnaissait

ployés. Le principe directeur sous-tendant les communications était le dialogue face

tribunes tenues dans l'ensemble du pays pour définir et recommander des solu-

ont par la suite tenu d'autres réunions qui

De journaux de personnes, 7 volumes, et des bulletins et des documents vidéo ont

Au système d'information de l'emploi et de l'immigration (SIEI) a été ajouté un

année financière. Les bases d'un Système régional décentralisé des Services du per-

relatives au personnel dans les bureaux locaux. L'évaluation des réponses à un

nées a été faite. La mise en oeuvre de ce

beaucoup de temps à élaborer des sys-

une stratégie à long terme concernant l'utilisation future de la technologie de

des Centres régionaux d'informatique, dont l'installation du matériel supplé-

de la SMMO.

La Direction générale des affaires publi-

chômages, les programmes de formation

d'autres politiques, programmes et services

## de la SMMO.

veille année financière. Systèmes et procédures à consacrer beaucoup de temps à élaborer des systèmes à l'appui de nouvelles initiatives envisagées dans le cadre de la SMO et une stratégie à long terme concernant l'utilisation future de la technologie de l'information. En outre, on a continué à apporter des améliorations aux opérations des Centres régionaux d'informatique, dont l'installation du matériel supplémentaire requis pour la mise en oeuvre des initiatives s'inscrivant dans le cadre

et de l'immigration (SIEP) a été ajoutée un module budgétaire dont la mise en oeuvre est prévue pour le début de la nouvelle année financière. Les bases d'un Système régional décentralisé des Services du personnel ont été établies; ce système permettra d'automatiser les tâches courantes relatives au personnel dans les bureaux locaux. L'évaluation des réponses à un appel d'offres pour l'infrastructure d'un système national de transmission de données a été faite. La mise en oeuvre de ce réseau, RESEIC, est prévue pour la nou-

L'aide apportée au Programme d'immigration a consisté, entre autres choses, en des projets pilotes de transmission d'images de documents d'entrée et de soutien des services de renseignements. Le perfectionnement du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux (SSOBL) s'est poursuivi. Un système à répondreur vocal automatique, le Service de télémessage de l'Immigration, a été mis en oeuvre avec succès. Ce système permet de répondre aux questions élémentaires des clients de l'Immigration en cinq langues et améliore de façon sensible le taux d'accès et le nombre d'appels traités.



nombre de postes bilingues de niveau «C» a augmenté de 41 p. 100, d'où un niveau de service bilingue plus élevé.

□ Un Comité consultatif national de la formation du personnel (CCNFP), qui regroupe des cadres supérieurs des bureaux régionaux et de l'AC, a été créé en vue de faciliter l'établissement de normes et de priorités nationales en matière de formation. Les mécanismes d'évaluation des programmes nationaux de formation ont été renforcés par la publication d'un guide intitulé *Normes nationales de formation*.

□ Pour donner suite à la priorité générale d'améliorer la qualité du service, une formation en service aux clients a été donnée à 2 897 employés qui ont affaire au public.

□ Un Service des affectations a été établi pour tenir un répertoire des personnes désireuses d'obtenir une affectation. Le répertoire est également à la disposition des gestionnaires d'EIC qui sont à la recherche de personnes pouvant répondre aux besoins temporaires de projets.

□ Le groupe Rémunération et Avantages sociaux d'EIC a réglé avec succès le rappel de traitement qui était dû à plus de 25 000 employés actuels et anciens de plus de 600 bureaux répartis dans l'ensemble du Canada.

□ Le transfert électronique à Approvisionnement et Services Canada des transactions de paye d'EIC a été instauré avec succès dans toutes les régions.

□ Le Programme de maintien de l'emploi a permis de cerner avec succès les possibilités de redéploiement et de formation des employés touchés par les réaménagements de l'effectif et de réduire les mises en disponibilité au strict minimum.

□ Dans le cadre du Programme de primes au mérite, 466 primes, d'une valeur totale de plus de 113 800 \$, ont été remises.

□ Le Programme des primes à l'initiative a permis d'économiser plus de 6 235 822 \$, grâce aux bonnes suggestions reçues d'employés d'EIC de partout au Canada.

□ Deux employés d'EIC ont reçu la Prime d'excellence, la plus haute que décerne le gouvernement, pour la mise en oeuvre d'idées qui ont permis d'accroître l'efficacité et d'améliorer le service.

□ Plus de 3 300 employés de partout au Canada ont participé au Programme de récompenses pour travail exceptionnel en lettres de félicitations et un total de 60 000 \$ de fonds non salariaux aux membres de cinq équipes pour leur excellent apport à l'amélioration de la qualité du service à nos clients.

□ Le pouvoir de dotation a été délégué, à titre expérimental, aux gestionnaires hiérarchiques de la région du Manitoba et des discussions sont en cours à ce propos avec d'autres régions.

□ Un projet visant à définir et à préparer clairement le partage le plus approprié et souhaitable des responsabilités et pouvoirs entre les directeurs et les superviseurs de CEC est en cours dans la région de Terre-Neuve.

□ La Division de la classification a coordonné la mise en oeuvre, à l'échelle de l'organisme, de la nouvelle norme PM qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1989. Par suite de la participation intensive d'EIC à l'élaboration de cette norme, les niveaux relatifs des postes existants ont subi peu de changement. Un examen des niveaux administratifs des CEC a également été fait.

## Systèmes et procédures

Le personnel de Systèmes et procédures tient l'exécution des programmes et la prestation des services d'EIC. La stratégie d'automatisation et le plan d'action pour 1989-1990 comportaient les activités suivantes : la prise d'initiatives à l'appui de la mise en oeuvre de la SMMO; l'étude, l'élaboration et l'installation de nouvelles technologies permettant d'accroître la productivité et d'améliorer le service; l'entretien et le perfectionnement des systèmes d'application existants. De

nouveaux projets d'automatisation ont été lancés aux fins de la SMMO, et la mise en oeuvre d'améliorations découlant de la réforme administrative de l'assurance-chômage s'est poursuivie. Les principales initiatives de 1989-1990 sont les suivantes :

□ Veiller à l'entretien et au perfectionnement des systèmes de paiement de l'assurance-chômage, en vue de permettre le traitement efficace soutenu d'un nombre élevé de demandes de prestations et de tenir compte des changements apportés à la législation;

□ Concevoir des programmes d'application et des plans de mise en oeuvre pour répondre aux besoins d'automatisation de divers volets de la SMMO. À ces volets correspondent les projets qui suivent :

■ Conception et installation dans des bureaux pilotes d'un logiciel à l'appui de la Stratégie de réemploi des prestataires, une composante de la SMMO, pour aider les chômeurs à trouver de l'emploi plus rapidement;

■ Mise à l'essai de systèmes en vue de promouvoir le libre-service et de libérer des ressources requises ailleurs. Il s'agit de centres automatisés d'information sur l'emploi et de terminaux installés dans des lieux publics;

■ Mise à l'essai d'un système de transmission aux CEC de renseignements à jour sur le marché du travail pour aider les gestionnaires et les employés;

■ Mise en oeuvre d'un système national en direct pour le recouvrement des trop-payés de prestations d'assurance-chômage;

■ Lancement du nouveau système en direct pour l'immatriculation aux assurances sociales (IAS) à Bathurst (N.-B.);

■ Installation de matériel supplémentaire à l'échelon des bureaux locaux pour étendre le Système national des services d'emploi (SNSSE);

■ Mise en oeuvre de la phase I du Système de la Planification de l'emploi (PE) à l'échelle nationale pour assurer un soutien automatisé à un certain nombre de programmes. L'élaboration de la phase II du Système de la PE a commencé en 1989. Ce système appuiera l'achat direct de formation dans les CEC.



messagerie électronique et de transmission de documents (SGMFTD). Ce changement, par suite duquel ont été remplacés environ 500 terminaux télex, se traduit par une amélioration des services de télécommunications pour les bureaux régionaux et locaux. Les bureaux locaux y gagnent non seulement sur le plan de la transmission de données, mais également sur celui de la souplesse en ce qui concerne d'autres opérations.

## Planification d'urgence et sécurité

La Direction de la planification d'urgence et de la sécurité a pour mandat de planifier, d'élaborer, d'organiser et de tenir à jour, pour le compte d'EIC, un programme complet de mesures d'intervention en cas d'urgence en collaboration avec Protection civile Canada, de même qu'un programme de sécurité en collaboration avec le Conseil du Trésor.

En cas de désastre, la principale tâche de la Direction est d'aider les collectivités à régler les questions relatives aux ressources humaines. Au chapitre de la sécurité, il s'agit d'assurer la protection des employés, des clients et des biens d'EIC.

En 1989-1990, EIC a apporté son aide dans diverses situations d'urgence telles que celles créées par des incendies de forêts et des déversements de pétrole. La sécurité a été renforcée et un programme de formation établi à l'intention de tous les niveaux de l'organisation. Les responsables de la sécurité ont également élaboré un questionnaire détaillé, intitulé Évaluation des menaces et des risques (EMR), pour évaluer les préoccupations au sujet de la sécurité et de définir les améliorations nécessaires. Le service a également établi un programme d'examen de la sécurité du personnel.

## Bibliothèque

La bibliothèque fournit des services de recherche documentaire et d'information aux employés d'EIC. Elle sert également d'autres clients aux termes d'accords de réciprocité avec d'autres membres du réseau de bibliothèques. En 1989-1990, la

bibliothèque a installé un système de catalogue accessible en direct et un système de prêt automatisé en vue d'offrir un service amélioré et plus rapide. L'accès en direct au catalogue exige du matériel de communication approprié. N'importe qui à l'AC ou en région peut ainsi consulter le catalogue pour savoir de quoi dispose la bibliothèque centrale. L'automatisation permet à la bibliothèque de fournir plus de renseignements à ses clients en moins de temps qu'auparavant.

La bibliothèque met également des salles de lecture à la disposition des gens désireux de consulter les guides qu'utilisent les employés d'EIC pour administrer les programmes qui les concernent.

## Services du personnel

En 1989-1990, les Services du personnel se sont concentrés sur des objectifs s'allignant sur la priorité générale de l'amélioration de la qualité du service : le perfectionnement des qualités de leader-ship, l'amélioration du service aux clients et l'accroissement de l'efficacité des opérations du personnel, grâce à une approche ascendante et à la délégation plus grande de pouvoirs.

Les principales réalisations de l'année sont les suivantes :

1989-1990	Nombre d'articles prêtés à des clients	Nombre de périodiques acheminés à des employés de l'Administration centrale	Nombre de demandes de renseignements traitées
21 133	9 163	6 522	

- Un groupe de travail a été établi pour définir les besoins en matière de recrutement, de formation et de perfectionnement des gestionnaires d'EIC. Trente-cinq de ses 37 recommandations ont été acceptées. Le groupe de travail a rédigé un portrait du gestionnaire et établi un indicateur de niveau de compétence (outil d'évaluation des besoins individuels contre un profil de compétence). Un programme d'orientation ainsi qu'un guide à l'intention des nouveaux gestionnaires sont en cours d'élaboration et devraient être prêts à l'automne 1990.
- Deux importants cours de formation en dotation à l'intention des gestionnaires ont été terminés, soit un programme de formation en dotation et un cours de formation en techniques d'évaluation. En outre, un énoncé de qualités générales et un exercice de simulation à l'intention des directeurs de CBC et de CIC sont en cours d'élaboration.
- Quatre groupes de travail ont été créés pour cerner les préoccupations relatives aux groupes désignés suivants : les autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes.
- Un recensement national des employés d'EIC a été fait, afin de mieux connaître les membres des groupes désignés. Le taux de réponse global a été de 66,2 p. 100.
- Des séances d'information sur le multiculturalisme ont été organisées partout au pays pour sensibiliser les employés d'EIC aux différences culturelles et promouvoir un milieu de travail multiculturel harmonieux.
- Les Services de counselling ont organisé à l'intention de tous les employés des ateliers sur divers sujets, dont la violence dans le milieu de travail, la gestion du stress, la gestion du changement et la préretraite.
- Au cours de la deuxième année depuis la signature du protocole d'entente sur les langues officielles entre EIC et le Conseil du Trésor, la plupart des objectifs ont été atteints ou sont en voie de l'être. Le

d'introduire les données relatives aux engagements et aux dépenses. En outre, des terminaux ont été installés dans les Centres d'Immigration du Canada.

□ L'élaboration et la mise en oeuvre d'un système en direct de contrôle et d'information budgétaire;

□ La transmission de données du Système d'Information de l'emploi et de l'immigration (SIEI) aux bureaux locaux, pour leur permettre de mieux planifier et de rendre compte;

□ L'amélioration du Système de soutien administratif, par l'automatisation de diverses activités manuelles intensives, d'où le Système de gestion automatisée des dossiers, le Système informatisé de contrôle des articles stocks, le Système d'approvisionnement et d'administration des marchés et le Système de listes d'envoi.

## Administration des services

L'Administration des services offre des services administratifs indispensables dans les domaines des installations, du matériel, des télécommunications et de l'information consignée à l'appui des programmes et services d'EIC.

L'Administration des services est également chargée de promouvoir des pratiques administratives efficaces au moyen d'avis, de conseils et de formation, ainsi que d'élaborer et d'appliquer des politiques et des procédures favorisant une gestion administrative efficace.

Sous-tend ces responsabilités l'engagement de l'Administration des services de contribuer à la qualité du service aux clients, qui est la priorité générale d'EIC. En 1989-1990, cet engagement s'est traduit par les initiatives qui suivent.

### Normes d'aménagement des bureaux locaux

En mars 1990, l'Administration des services a signé un accord avec Travaux publics Canada concernant les nouvelles normes d'aménagement des CEC et CIC.

En outre, en 1989-1990, l'Administration des services a eu recours à l'automatisation et à la technologie pour accroître l'efficacité et la qualité du service, grâce à l'élaboration et à la mise en oeuvre des améliorations qui suivent.

### Améliorations apportées aux bureaux locaux

Les nouvelles normes sont un élément important de nos efforts continus pour améliorer l'aménagement des bureaux locaux et le service au public. Les bureaux locaux disposeront de 9 p. 100 de plus d'espace. Elles permettront également à EIC de relever le défi de mettre en oeuvre de nouvelles technologies et méthodes d'exécution des programmes et de prestation des services au cours des années 1990.

En 1989-1990, l'Administration des services a continué d'améliorer les bureaux locaux. Comme par les années passées, un vaste éventail de projets ont été entrepris en vue d'améliorer les lieux auxquels ont accès les clients, tels les aires d'attente et les comptoirs, de même que l'agencement et l'organisation générale des locaux.

*M. Ray de Roche (à g.) de la région de la Nouvelle-Écosse et M. David Beckett de la région du Manitoba utilisent un poste émetteur-récepteur lors d'un atelier sur les mesures d'urgence. On y enseigne aux employés d'EIC à faire face à des situations d'urgence telles que les inondations, les évacuations et les conséquences d'un tremblement de terre.*



**Système informatisé de contrôle des articles stocks**

Le Système informatisé de contrôle des articles stocks (SICAS), système en direct servant à gérer et à commander les formulaires et les publications d'EIC et divers autres genres d'articles non stockés, a été remanié. Le système fournit des renseignements sur l'état des commandes et leur coût, réduit le temps requis pour les traiter et permet aux bureaux régionaux et locaux de savoir où en sont leurs commandes.

Le système est un moyen efficace de passer les commandes, simplifie la gestion et l'entreposage des articles stocks et garantit un service de haute qualité aux clients.

**Service gouvernemental de messagerie électronique et de transmission de documents**

En janvier 1990, EIC est passé d'un système de communication par télex à un service de messagerie électronique connu sous le nom de Service gouvernemental de



## Services financiers

Les Services financiers sont chargés de fournir un appui efficace en matière de gestion financière des programmes et des opérations et de veiller à ce que l'actif, le passif, les recettes et les dépenses d'EIC soient contrôlés et gérés de façon exacte. À cette fin, ils fournissent des données de gestion financière pertinentes et fiables, donnent des avis et font des analyses. En outre, ils veillent à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à l'application efficace de politiques, de systèmes, de procédures et de mécanismes de contrôle financiers.

Dans le cadre du Processus de planification et d'imputabilité d'EIC, les Services financiers sont responsables de la coordination et de la production des plans opérationnels plurianuels, du Budget des dépenses principal et des Comptes publics. Ils s'occupent également de l'exercice interne de planification opérationnelle, de l'affectation des ressources et de l'examen permanent des résultats.

Les Services financiers ont des responsabilités supplémentaires depuis la signature, en juillet 1988, d'une entente dans le cadre du Régime d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles (RAPRM). Le protocole d'entente énonce les modalités des relations entre EIC et le Conseil du Trésor pour la période du 1<sup>er</sup> avril 1988 au 31 mars 1991.

Par suite de l'adoption de ce nouveau régime, les Services financiers ont également été chargés de coordonner et de produire un rapport annuel de gestion, grâce auquel le sous-ministre et président a pu évaluer le rendement d'EIC par rapport aux attentes énoncées dans le protocole.

En outre, en 1989-1990, les Services financiers ont contribué de façon importante à l'élaboration et à la mise en oeuvre de nouveaux systèmes et à l'amélioration de systèmes existants d'EIC en vue d'accroître l'efficacité et la qualité du service. Il convient de mentionner particulièrement :

- Le Système décentralisé de comptabilité financière (SDCF), qui a été simplifié pour permettre aux bureaux locaux

traduisant par la participation des bureaux locaux à la planification, des mesures de rendement améliorées, l'accroissement des responsabilités des cadres supérieurs et une importante réduction de la paperasserie dans les bureaux.

PSP a poursuivi ses activités sur la scène internationale en siégeant au Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et à ses divers groupes de travail et a contribué, dans une mesure importante, à la nouvelle politique sur le marché du travail du Comité. Des contacts ont également été établis avec des fonctionnaires de la Communauté européenne qui s'occupent de programmes et de politiques concernant le marché du travail. En réponse aux besoins de divers groupes de travail touchant la Stratégie PSP a joué un rôle actif, de concert avec l'Emploi, pour revitaliser la fonction de l'information sur le marché du travail à l'échelon local.

En 1989-1990, PSP a pris en charge la responsabilité du Programme d'aide à l'innovation. Ce dernier ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'EIC. Son rôle est d'encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Il permet de veiller à l'adaptation de la Planification de l'emploi, à mesure qu'évoluent les besoins.

En 1989-1990, 35,5 millions de dollars ont été affectés à divers projets innovateurs. À la fin de 1989-1990, le programme avait contribué 177,7 millions de dollars à 276 projets axés, par exemple, sur la coopération syndicale-patronale concernant les questions d'adaptation, sur le soutien à la création d'entreprise, sur l'élaboration de méthodes de formation plus efficaces et sur la prise de mesures innovatrices facilitant la transition de l'école au travail.

Des études des ressources humaines des industries du camionnage et de l'alimentation ont été menées à bonne fin. De nouvelles études des ressources humaines des secteurs de la fabrication des pièces automobiles, de l'impression commerciale, de l'entretien et de la réparation des aéronefs et de l'horticulture ont été entreprises. Par suite de l'étude faite l'an passé concernant l'industrie du textile et de celle ayant trait au camionnage, des comités nationaux ont été établis pour élaborer des stratégies de ressources humaines à l'égard de ces secteurs.

De concert avec le Conseil canadien des ingénieurs, PSP a fait une étude de l'offre et de la demande futures d'ingénieurs. Est également amorcée la planification d'une importante conférence portant sur les problèmes d'offre et de demande cernés par l'étude. La troisième édition d'*Emploi-Avenir : Une perspective* a été publiée. Les conseillers et les étudiants y trouvent une mine de renseignements utiles quant au choix ou au changement de carrière de même que sur les perspectives d'avenir.

Pour donner suite à l'évaluation du Service national de placement faite l'an dernier, diverses mesures ont été prises en vue d'améliorer l'efficacité des programmes établis pour répondre aux besoins des clients-travailleurs et des clients-employeurs. L'établissement de liens plus efficaces entre le Service national de placement et l'Assurance-chômage permettra aux travailleurs de trouver du travail plus rapidement. Les évaluations des programmes de développement de l'emploi et d'intégration professionnelle de la Planification de l'emploi (PE) ont fait ressortir les formes d'aide les plus utiles aux travailleurs et d'en améliorer la conception et l'exécution. La révision et la mise à jour du *Document d'analyse de l'environnement* (DAE) sont amorcées; ce document sera disponible pour diffusion au public à l'automne de 1990.

D'importantes améliorations ont été apportées au Processus de planification et d'imputabilité. Ces dernières comprennent une décentralisation plus poussée se



# Services généraux

## Politique stratégique et planification

prestations et aux pénalités prévues dans le cas des travailleurs qui ont quitté leur emploi sans justification.

Une étude détaillée des régions économiques servant à l'administration du Régime d'assurance-chômage, commencée en août 1988, s'est terminée en novembre 1989 par la publication du *Rapport sur la revue en profondeur des régions économiques de l'Assurance-chômage*. Ce rapport traite d'un aménagement plus juste et plus équitable des régions économiques établies aux fins de l'assurance-chômage. Diverses analyses des données de l'enquête sur l'activité du marché du travail ont été faites et une analyse de l'enquête de 1986-1987 est commencée. En 1989-1990, Statistique Canada et EIC ont fait paraître une cinquième publication sur les résultats de l'enquête sur l'activité du marché du travail, qui s'intitule *Les travailleurs syndiqués du Canada : Un profil de leur expérience du marché du travail en 1986*.

PSP, de concert avec l'Emploi, a pour suivi l'élaboration d'un guide destiné à faciliter l'obtention de données concernant les petites régions dont disposent divers organismes fédéraux et provinciaux. L'élaboration de cet outil de référence est supervisée par un comité de direction formé de représentants de l'Association canadienne des villes monodisciplinaires, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, de la Fédération canadienne des municipalités et de l'Association canadienne de développement industriel. PSP a également effectué de la recherche et des études d'orientation sur des questions relatives à l'adaptation au marché du travail.

Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) a servi à diverses études du marché du travail. Ces dernières visaient à acquérir une meilleure compréhension de l'attrition professionnelle et de la mobilité au sein des industries et des professions. Au nombre des études faites figurent les suivantes : *L'offre de main-d'œuvre au Canada d'ici l'an 2000; Travaillleurs déplacés, Mobilité professionnelle et formation; Mobilité professionnelle — Variables déterminant la mobilité professionnelle et le recours à la formation*.

PSP a assuré le soutien nécessaire à la conception et à la rédaction du projet de loi C-21 qui prévoit une série de changements au Régime d'assurance-chômage. Le projet de loi C-21, qui fait partie intégrante de la SMMO, renforce la capacité du Régime d'assurance-chômage de faire fonction de filet de sécurité économique en mettant l'accent sur les personnes qui ont besoin d'aide. Il prévoit un accroissement de la formation professionnelle et d'autres mesures pour aider les prestataires à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail. En outre, il comporte des modifications visant à rendre le Régime conforme à la Charte canadienne des droits et libertés. PSP a produit un document intitulé *Analyse des changements apportés à la structure du Régime d'assurance-chômage*. Ce document renferme une analyse détaillée des effets des changements qu'il est proposé d'apporter aux conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage, au barème des

Politique stratégique et planification

Politique stratégique et planification (PSP) effectuée de la recherche sur les politiques et les analyses, de sorte que ces dernières et les programmes relatifs au marché du travail et au soutien du revenu concordent avec les objectifs sociaux et économiques nationaux.

En 1989-1990, la recherche et les analyses de PSP ont porté sur les programmes et services de perfectionnement des ressources humaines et d'adaptation dans le contexte de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO). Le gouvernement a mené, sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), des consultations poussées auprès des employeurs, des syndicats, des groupes de défense des droits sociaux et des éducateurs sur la politique du marché du travail pour les années 1990 et, plus particulièrement, sur la SMMO. Le CCMTP a présenté au gouvernement, en mars 1990, un rapport sur les consultations et les recommandations émanant de ces consultations.



## Nombre d'immigrants prévu

Groupe	1990
Membres de la catégorie de la famille	61 000
Réfugiés parrainés par le gouvernement et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	13 000
Réfugiés parrainés par le secteur privé et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	13 000
Réfugiés admis au Canada	7 000 <sup>1</sup>
Personnes admises pour des raisons humanitaires en vertu de mesures spéciales	3 000 – 6 000
Travailleurs sélectionnés	
— requérants principaux	21 000 – 24 000
— conjoints et autres personnes à charge	29 000 – 33 000
Gens d'affaires immigrants	
— requérants principaux	4 000
— conjoints et autres personnes à charge	11 000
Retraités	3 000
Total	165 000 – 175 000 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Estimation provisoire fondée sur le nombre d'admissions prévues sous le régime du processus de détermination du statut de réfugié appliqué par la nouvelle Commission de l'immigration et du statut de réfugié.

<sup>2</sup> Sont exclues les personnes admises dont la revendication du statut de réfugié faisait partie de l'arrière.



**Provenance des immigrants  
(selon le continent de dernière résidence permanente)  
de 1987 à 1989**

Région	Année civile	1987	1988	1989
Europe		37 563	40 689	51 828
Afrique		8 501	9 380	12 148
Asie		67 337	81 136	91 998
Australasie		753	745	894
Amérique du Nord et Amérique centrale		14 840	12 208	12 774
Antilles		11 227	9 439	10 891
Amérique du Sud		10 801	7 255	8 664
Océanie		1 074	1 077	1 145
Non précisée		2	—	—
Total		152 098	161 929	190 342

**Permis de travail et permis de  
séjour pour étudiant délivrés  
en 1989**

Permis de travail 284 788\*

Permis de séjour pour étudiant 90 904

\*Ce chiffre comprend 96 799 permis de travail  
délivrés à des personnes dont la revendication du  
statut de réfugié faisait partie de l'arrêté et qui sont  
autorisées à travailler.

Pays			Année civile		
			1987	1988	1989
<b>Australasie</b>					
Australie	530	518	626		
Nouvelle-Zélande	205	212	264		
Autres	18	15	4		
<b>Total</b>	<b>753</b>	<b>745</b>	<b>894</b>		
<b>Amérique du Nord et Amérique centrale</b>					
États-Unis	7 967	6 537	6 914		
Mexique	815	925	1 011		
Salvador	3 536	2 705	2 841		
Guatemala	1 089	690	785		
Nicaragua	1 073	982	685		
Autres	360	369	538		
<b>Total</b>	<b>14 840</b>	<b>12 208</b>	<b>12 774</b>		
<b>Antilles</b>					
Jamaïque	5 422	3 923	3 888		
Haiti	2 121	1 815	2 362		
Trinité-et-Tobago	1 721	2 231	3 067		
Barbade	325	314	309		
Autres	1 638	1 156	1 265		
<b>Total</b>	<b>11 227</b>	<b>9 439</b>	<b>10 891</b>		
<b>Amérique du Sud</b>					
Guyana	6 073	2 875	3 159		
Chili	1 422	954	1 001		
Argentine	567	433	600		
Pérou	861	1 276	1 762		
Colombie	374	368	455		
Autres	1 504	1 349	1 687		
<b>Total</b>	<b>10 801</b>	<b>7 255</b>	<b>8 664</b>		
<b>Océanie</b>					
Fidji	512	561	743		
Maurice (île)	521	478	356		
Autres	41	38	46		
<b>Total</b>	<b>1 074</b>	<b>1 077</b>	<b>1 145</b>		
Non précisé	2	0	—		
<b>Total global</b>	<b>152 098</b>	<b>161 929</b>	<b>190 342</b>		

# Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1987 à 1989

Année civile			Pays		
	1987	1988		1989	
<b>Europe</b>					
Grande-Bretagne	8 547	9 172	8 206	8 174	1 036
Portugal (y compris Açores et Madère)	7 300	6 467	2 882	823	2 021
Italie	1 031	860	1 599	15 962	1 086
France	2 290	2 589	766	9 273	51 828
Pays-Bas	575	821			
République fédérale d'Allemagne	1 906	1 696			
URSS	225	620			
Pologne	7 036	9 231			
Tchécoslovaquie	922	866			
Grèce	771	579			
Autres	6 960	7 788			
Total	37 563	40 689			
<b>Afrique</b>					
Afrique du Sud (République d')	1 845	1 672	1 557	1 546	603
Égypte	1 066	1 071	1 546	603	1 565
Tanzanie	468	460			
Kenya	773	1 325	1 565	1 084	206
Maroc	516	735	1 084	206	5 587
Zimbabwe	82	145			
Autres	3 751	3 972			
Total	8 501	9 380			
<b>Asie</b>					
Vietnam	5 668	6 196	8 470	20 001	4 343
Hong Kong	16 170	23 281	8 804	11 363	679
Chine	2 625	2 778	4 343	8 804	11 363
Inde	9 692	10 409	8 804	11 363	679
Philippines	7 343	8 310	11 363	679	2 033
Laos	456	842			
Cambodge	1 612	1 543			
Israël	1 461	1 435			
Liban	3 414	3 143			
Iran	3 083	3 669			
Autres	15 813	19 530			
Total	67 337	81 136			



# Destination envisagée des immigrants de 1987 à 1989

Région	1987	1988	1989
Terre-Neuve	458	408	461
Nouvelle-Écosse	1 227	1 299	1 457
Nouveau-Brunswick	642	679	891
Ile-du-Prince-Édouard	159	153	159
Québec	26 822	25 789	33 880
Ontario	84 807	88 996	103 985
Manitoba	4 799	5 009	6 086
Saskatchewan	2 119	2 223	2 139
Alberta	11 975	14 025	16 067
Colombie-Britannique	18 913	23 204	25 021
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	152	144	196
Non précisée	25	0	0
Canada	152 098	161 929	190 342
Année civile	1987	1988	1989

# Immigrants admis au Canada selon la catégorie Principale région de provenance et destination au Canada 1989

Catégorie de la famille	Réfugiés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Gens(1) d'affaires	Autres	Total
-------------------------------	---	------------------	-----------------------	--------	-------

## Principale région de provenance

Afrique et Moyen-Orient	5 278	6 174	4 000	4 261	11 189
Asie, Australasie et Océanie	25 216	10 403	6 385	10 209	23 070
États-Unis	3 616	92	181	298	2 727
Autres pays des Amériques	13 421	4 007	2 187	513	5 287
Europe	10 140	16 058	7 704	1 398	8 322
Grande-Bretagne	2 785	11	930	432	4 048
Non précisée	0	0	0	0	0
Total	60 456	36 745	21 387	17 111	54 643

## Destination au Canada

Terre-Neuve	119	94	38	20	190
Nouvelle-Écosse	431	323	94	87	522
Nouveau-Brunswick	241	190	62	43	355
Ile-du-Prince-Édouard	37	48	13	24	37
Québec	9 294	5 043	2 049	7 324	10 170
Ontario	33 826	21 286	14 502	4 103	30 268
Manitoba	1 907	1 883	1 220	258	818
Saskatchewan	537	799	208	218	377
Alberta	5 487	4 452	1 598	744	3 786
Colombie-Britannique	8 458	2 613	1 586	4 286	8 078
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	119	14	17	4	42
Non précisée	0	0	0	0	0
Total	60 456	36 745	21 387	17 111	54 643

(1) Sont compris a) le requérant principal et les personnes à sa charge;

b) les entrepreneurs, les travailleurs indépendants et les investisseurs.

## Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagées de 1987 à 1989

Année civile	1987	1988	1989
Groupe de professions			

Actifs			
Entrepreneurs	2 421	2 959	3 233
Investisseurs	94	257	517
Gestion, administration	5 958	7 213	7 110
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	5 290	6 040	6 548
Sciences sociales et secteurs connexes	899	1 063	1 082
Clergé	467	348	392
Enseignants	1 776	1 634	2 242
Hygiène et médecine	2 753	3 074	3 808
Domaines artistiques et littéraires	1 184	1 384	1 712
Sports et loisirs	134	112	148
Personnel administratif	7 554	9 535	10 011
Vente	3 082	3 753	4 289
Services	7 926	5 208	7 160
Agriculture, horticulture et élevage	1 817	2 017	2 304
Pêche, chasse et piégeage	208	246	161
Abattage et bûchage	22	16	32
Mines et carrières, y compris le forage de puits	47	49	72
Industries et transformation	1 535	935	1 359
Usinage	2 429	2 074	2 841
Fabrication, montage et réparation	8 514	7 827	10 478
Construction	4 195	3 281	5 075
Exploitation des transports	1 103	928	1 420
Manutention	1 147	368	469
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	466	477	562
Autres	15 675	15 549	24 375
Non précisé	16	3	67
Total des actifs	76 712	76 350	97 467
Non-actifs			
Conjoints*	19 758	21 475	22 551
Enfants	12 531	15 713	17 976
Étudiants	32 098	36 634	40 856
Personnes à charge, adultes	10 999	11 757	11 492
Total des non-actifs	75 386	85 579	92 875
Total global	152 098	161 929	190 342

\* Les fiancés sont inclus avec les conjoints, selon la Loi.



de concert avec les provinces, ont permis d'attirer 120 millions de dollars sur le milliard de dollars environ que les investisseurs immigrants ont amené au Canada en 1989. En outre, les immigrants de la catégorie des entrepreneurs, dont les bureaux de l'Europe de l'Ouest se sont occupés en 1989, se sont engagés à créer 1 357 emplois pour les Canadiens.

L'engagement du Canada en matière de rétablissement des réfugiés s'est fortement affirmé en 1989. Certains bureaux, tels ceux d'Athènes, d'Ankara, de Bonn et de Rome, ont délivré 13 019 visas à des réfugiés au sens de la Convention et à des membres de catégories désignées provenant de l'Europe de l'Est, d'Afrique et du Moyen-Orient, soit une hausse de 60 p. 100 comparativement à 1988, par suite d'une augmentation marquée du parrainage par le secteur privé.

Entre temps, afin d'appuyer le programme de départ volontaire de demandeurs du statut de réfugié dont la revendication faisait partie de l'arrière et pour atténuer le manque aigu de travailleurs de la construction à Toronto, le bureau de Lisbonne a accru temporairement son effectif pour aider à traiter les cas de personnes admissibles munies d'une offre d'emploi validée.

#### Amérique latine et Antilles

L'immigration au Canada de ressortissants d'Amérique latine et des Antilles s'est rétablie du léger fléchissement connu en 1988 pour augmenter de plus de 14 p. 100. En 1989, 25 287 personnes de cette région ont été admises au Canada. Comme auparavant, ces personnes faisaient en majorité partie des catégories prioritaires et le plus gros de l'augmentation est directement attribuable à l'expansion de la catégorie de la famille vers le milieu de 1988.

Les réfugiés et les personnes admises pour des raisons humanitaires constituaient de nouveau les principaux groupes d'immigrants d'Amérique latine et des Antilles en 1989, 10 370 personnes ont obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre de ces programmes. Afin de soulager la situation tragique des réfugiés de la mer vietnamiens en Asie du Sud-Est et à Hong Kong, un plan d'action global a été adopté en juin 1989 à la Conférence internationale sur les réfugiés indochinois tenue à Genève. Le Canada

participé à la sélection des personnes aux termes des programmes d'accueil de réfugiés et de personnes pour des raisons humanitaires. En 1989, 10 370 personnes ont obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre de ces programmes. Afin de soulager la situation tragique des réfugiés de la mer vietnamiens en Asie du Sud-Est et à Hong Kong, un plan d'action global a été adopté en juin 1989 à la Conférence internationale sur les réfugiés indochinois tenue à Genève. Le Canada

Divers bureaux du Canada en Asie ont participé à la sélection des personnes aux termes des programmes d'accueil de réfugiés et de personnes pour des raisons humanitaires. En 1989, 10 370 personnes ont obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre de ces programmes. Afin de soulager la situation tragique des réfugiés de la mer vietnamiens en Asie du Sud-Est et à Hong Kong, un plan d'action global a été adopté en juin 1989 à la Conférence internationale sur les réfugiés indochinois tenue à Genève. Le Canada

#### Asie et Pacifique

La région de l'Asie et du Pacifique a de nouveau été la principale source d'immigrants au Canada en 1989. Les bureaux canadiens de cette région ont délivré 40 p. 100 de tous les visas d'immigrant. Les personnes admises aux fins de la réunion des familles l'ont emporté sur les travailleurs sélectionnés comme principal groupe d'immigrants. Les entrepreneurs sélectionnés dans la région de l'Asie et du Pacifique ont été admis au Canada en 1989, 25 287 personnes de cette région ont été admises au Canada. Comme auparavant, ces personnes faisaient en majorité partie des catégories prioritaires et le plus gros de l'augmentation est directement attribuable à l'expansion de la catégorie de la famille vers le milieu de 1988.

Les réfugiés et les personnes admises pour des raisons humanitaires constituaient de nouveau les principaux groupes d'immigrants d'Amérique latine et des Antilles en 1989, 10 370 personnes ont obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre de ces programmes. Afin de soulager la situation tragique des réfugiés de la mer vietnamiens en Asie du Sud-Est et à Hong Kong, un plan d'action global a été adopté en juin 1989 à la Conférence internationale sur les réfugiés indochinois tenue à Genève. Le Canada

#### Afrique et Moyen-Orient

Le nombre d'immigrants provenant de l'Afrique et du Moyen-Orient a continué de s'accroître sensiblement en 1989 pour représenter 16,25 p. 100 du nombre global d'immigrants accueillis par le Canada. En 1989, 30 771 personnes provenant de cette région ont obtenu le droit d'établissement, soit une augmentation de 39,1 p. 100 par rapport à 1988. De ce nombre, 566 étaient des entrepreneurs et des investisseurs en mesure d'amener au Canada plus de 300 millions de dollars en vue d'y créer ou conserver environ 2 200 emplois. Les bureaux canadiens dans cette région ont également délivré 43 888 visas de visiteur (y compris des permis de séjour pour étudiant et des permis de travail), soit 15,1 p. 100 de plus qu'en 1988.

Les guerres, l'instabilité politique et les catastrophes naturelles, telles la sécheresse et la famine, ont continué de provoquer des mouvements de population massifs à différents endroits en Afrique et au Moyen-Orient. Au cours de la dernière année, 6 112 personnes de cette région ont été admises au Canada à titre soit de réfugiés au sens de la Convention, soit de membres d'une catégorie désignée. En outre, 6 941 visas d'immigrant ont été délivrés à des requérants libanais. De ces derniers, plus de la moitié (3 330) ont été délivrés par le bureau d'immigration canadien temporaire qui a été établi à Nicosie en avril 1989 pour s'occuper de l'afflux à Chypre de Libanais fuyant la violence dans leur pays. Le Canada est le seul pays à avoir pris des mesures spéciales et prévu des installations pour aider les Libanais.



## Recherche

En 1989-1990, divers projets de recherche socioéconomique et démographique ont été menés à terme. Au nombre de ceux-ci figuraient une évaluation du programme d'aide conjointe, une étude de l'interaction culturelle entre les Canadiens et les Salvadoriens et une analyse du revenu des immigrants après 1971.

Diverses rencontres tenues avec des universitaires ont porté sur la capacité d'absorption, l'interaction culturelle et les liens entre l'immigration, le multiculturalisme et l'identité canadienne.

Une étude comparative des droits et de l'égalité devant la loi des non-citoyens dans divers pays industrialisés a été amorcée. Ont également été lancées une étude permanente des personnes qui sont entrées au Canada en vertu du programme concernant les employés de maison étrangers et une évaluation du programme d'accueil pour les réfugiés à Toronto.

Afin de renforcer le programme de recherche, d'autres perfectionnements ont été apportés dont, notamment, l'établissement entre les dossiers administratifs de permis permettant d'effectuer des études longitudinales, historiques et transversales de l'adaptation des immigrants.

## Opérations à l'étranger

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur s'occupe de l'exécution du Programme d'immigration à l'étranger par l'entremise d'un réseau de 55 bureaux offrant tous les services d'immigration et de 34 autres ne délivrant que des visas de visiteurs. Le réseau comporte actuellement 215 agents des visas canadiens affectés à l'étranger par permutation. En 1989, les bureaux à l'étranger ont délivré 186 788 visas d'immigrant et 99 032 visas d'étudiant, de travailleur temporaire et de visiteur.

Le nombre d'immigrants admis est fonction de niveaux d'immigration établis par le gouvernement et, en 1989, ces derniers ont été dépassés pour la troisième année de suite.

Le bon déroulement des opérations à l'étranger demeure un objectif important

à ce moment où l'intérêt est grand et où le nombre de requérants dépasse largement les niveaux d'immigration établis. Le Canada continue d'accorder la priorité aux requérants faisant partie de la catégorie de la famille, aux réfugiés au sens de la Convention et aux membres des catégories désignées. Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur a constamment respecté, en ce qui concerne les réfugiés, le niveau fixé par le gouvernement, qui était de 13 000 en 1989.

## Europe de l'Est

Il s'est opéré, en 1989-1990, des changements énormes et sans précédent dans le climat politique, économique et social de presque tous les pays de l'Europe de l'Est. L'exode des ressortissants de la République démocratique allemande vers la République fédérale d'Allemagne, en la «révolution en douceur» en Tchécoslovaquie, le démantèlement du mur de Berlin au début de novembre, la fin du régime Ceauescu en Roumanie et les projets d'élections pluralistes dans tous les pays, sauf l'Albanie, ont éventuellement mené à une plus grande liberté de déplacement des gens après l'abolition des contrôles de sortie et des restrictions sur les voyages à l'étranger. Par suite de ces événements, nos six bureaux dans cette région du monde ont délivré 95 131 visas de visiteur, soit une augmentation de 30 p. 100 par rapport à 1988.

En outre, l'abolition des contrôles de sortie a mené à une importante amélioration au chapitre des cas de réunion des familles. Le ministre des Affaires extérieures et du Commerce extérieur n'a plus à intervenir dans de tels cas en Pologne, en Hongrie, en Tchécoslovaquie, en Bulgarie, en Yougoslavie et en RSS, mais, dans ce dernier pays, une approbation de principe a déjà été donnée.

En 1989, 21 132 Européens de l'Est ont immigré au Canada. En l'absence de bureaux offrant tous les services en Europe de l'Est, la plupart de ces personnes ont été accueillies par les bureaux canadiens en Europe de l'Ouest.

## Europe de l'Ouest

Le nombre de requérants dépasse largement les niveaux d'immigration établis. Le plan concernant les bureaux situés en Europe de l'Ouest ou aux États-Unis. Le plan concernant les réfugiés de 1989 prévoyait la prise en charge par le gouvernement de 3 540 Européens de l'Est sélectionnés conformément au Règlement sur la catégorie désignée d'exilés volontaires. En vertu de ce règlement, 12 159 autres requérants parrainés par le secteur privé ont été admis.

L'Europe de l'Ouest demeure une importante source de nouveaux immigrants au Canada. En 1989, nos bureaux en Europe de l'Ouest ont délivré 41 354 visas d'immigrant. En outre, la délivrance de 67 591 visas à des visiteurs, des étudiants et des travailleurs temporaires de l'Europe de l'Ouest a facilité les échanges culturels, universitaires et professionnels.

En 1989, les bureaux canadiens en Europe de l'Ouest se sont occupés en priorité de questions de contrôle. Ces bureaux ont travaillé étroitement avec les lignes aériennes et les autorités aéroportuaires de l'Europe de l'Ouest à empêcher d'entrer au Canada les immigrants clandestins munis de visas ou de documents de voyage falsifiés. BIC s'est engagé à aider le personnel des aéroports et des lignes aériennes à évaluer l'authenticité et l'acceptabilité des documents dont sont munis les voyageurs se dirigeant vers le Canada. L'affectation de contrôleurs de l'Immigration à six bureaux en Europe de l'Ouest (Bonn, Bruxelles, La Haye, Londres, Paris et Rome) a appuyé ces efforts. Il s'ensuit que les visites régionales de liaison aux fins d'exécution de la Loi sont plus fréquentes et ont une plus large portée, et que les activités de renseignement et la collaboration avec les autorités locales et les lignes aériennes ont été améliorées. À la fin des trois premiers mois de 1990, le nombre d'interceptions de personnes non admissibles se dirigeant de l'Europe de l'Ouest vers le Canada représentait déjà 86 p. 100 du nombre global atteint pour les douze mois de 1989.

Il est intéressant de signaler que les campagnes de publicité faites par les bureaux canadiens en Europe de l'Ouest,

## Ententes internationales

### Autorisation de séjour temporaire

Le 1<sup>er</sup> janvier 1989, EIC (et le Service d'immigration et de naturalisation des États-Unis) a mis en oeuvre le chapitre 15 de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Ce chapitre, qui s'intitule *Autorisation de séjour temporaire pour gens d'affaires*, vise à accélérer et à faciliter l'autorisation de séjour de citoyens canadiens aux États-Unis et de citoyens américains au Canada. Il vise quatre catégories de personnes : gens d'affaires, professionnels, employés mûtes à l'intérieur d'une société ainsi que négociants et investisseurs. Les services d'immigration des deux pays coprésident le groupe de travail permanent qui surveille la mise en oeuvre du chapitre 15 et recommande les ajouts à y faire.

## Règlement des cas

### Octroi au Canada du droit d'établissement

La Loi sur l'immigration autorise le gouverneur en conseil à accorder une dispense de certaines exigences de la Loi sur l'immigration et du Règlement qui s'y rattache. La raison de solliciter une dispense du gouverneur en conseil dans des cas particuliers est de permettre aux personnes qui remplissent certaines conditions précises prévues par la Loi ou le Règlement d'obtenir le statut de résident permanent. Au nombre de ces exigences sont celles d'obtenir un visa d'immigrant à l'extérieur du Canada ainsi que de remplir les conditions relatives à la sélection et à la documentation. Ce processus permet donc d'accorder le statut de résident permanent à des personnes désirables qui, sans cela, ne seraient pas admissibles et en faveur desquelles jouent d'importants motifs d'ordre humanitaire, de compassion ou d'intérêt public.

La plupart des demandes de dispense adressées au gouverneur en conseil ont trait à de proches parents de résidents canadiens. Le reste vient de requérants indépendants, de réfugiés et de personnes

dont la situation présente des considérations d'ordre humanitaire et de compassion, dans le cas desquels il ne serait ni pratique ni possible de régler les formations d'immigration à l'extérieur du Canada. Divers événements sociaux, économiques et politiques, tels que l'affaire de la place Tiananmen en Chine, rendent nécessaire le traitement des cas de ces personnes au Canada.

Au cours de l'année civile 1989, 20 140 décrets en conseil ont été approuvés. De ce nombre, 14 062 dispensaient de l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant, ce qui a facilité l'octroi du droit d'établissement à des requérants se trouvant déjà au Canada.

Par suite de l'augmentation du volume de ces demandes spéciales et de l'introduction d'un processus de traitement automatisé, le gouvernement s'attend à un plus grand nombre de dispenses par décret en conseil en 1990-1991.

### Correspondance de la Ministre

Beaucoup de gens s'adressent directement à la Ministre par écrit ou, encore, par l'intermédiaire d'un tiers, tel un avocat ou un député, pour s'enquérir de l'avancement de l'étude d'un cas ou demander le réexamen d'une décision défavorable. En 1989, il a été donné suite à 8 679 demandes, soit une augmentation de 30 p. 100 par rapport à l'année précédente.

### Arbitrage

Il y a 125 arbitres en poste dans 17 centres répartis dans l'ensemble du Canada. Sont compris dans ce nombre les 48 arbitres affectés aux quatre bureaux s'occupant du traitement de l'arrière de revendications du statut de réfugié. La Direction générale de l'arbitrage a pour tâche de veiller à ce que les enquêtes de l'Immigration, les audiences et les révisions des motifs de garde se déroulent conformément à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache, ainsi qu'aux principes de justice naturelle. Le personnel en poste à l'Administration centrale dirige l'exécution du programme

d'arbitrage en offrant des cours de formation, en donnant des avis et des conseils aux arbitres et en contrôlant la qualité des décisions rendues et l'utilisation des ressources.

Les arbitres tiennent toutes les enquêtes et font toutes les révisions des motifs de garde conformément à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache. Les enquêtes se déroulent comme une procédure contradictoire et sont régies par les principes de justice naturelle. À la fin, l'arbitre décide si l'intéressé doit être autorisé à venir au Canada, en être renvoyé ou être frappé d'une interdiction de séjour. De plus, l'arbitre doit réviser régulièrement les motifs de garde de toute personne détenue en application de la Loi sur l'immigration.

L'arbitre préside également les audiences d'instruction préliminaire des revendications du statut de réfugié. De concert avec un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR), il décide si une revendication du statut de réfugié doit être déferée à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

L'arbitre rend de façon indépendante des décisions que les tribunaux ont qualifié de quasi judiciaires. Elles ne peuvent être modifiées ou infirmées que par un tribunal compétent ou lorsque l'enquête est réouverte conformément à la Loi par un arbitre.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 1989, des modifications apportées à la Loi sur l'immigration, la Direction générale de l'arbitrage a recueilli des données opérationnelles pour l'année civile au lieu de l'année financière. En 1989, les arbitres ont ouvert 16 907 enquêtes et en ont clos 15 200. Ils ont fait 4 812 révisions des motifs de garde et ont reçu 12 620 revendications du statut de réfugié. Au cours du premier trimestre de 1990, les arbitres ont ouvert 8 888 enquêtes, en ont clos 7 426, ont procédé à 894 révisions des motifs de garde et ont reçu 7 136 revendications du statut de réfugié.



moyens : soutien linguistique, familial-  
sation avec la collectivité et aide sociale.  
Grâce aux fonds alloués, les organismes  
communautaires peuvent soutenir les ac-  
tivités d'un groupe d'accueil et, ainsi,  
sensibiliser davantage la collectivité aux  
besoins des réfugiés.

En 1989-1990, il a été versé, en vertu  
du programme, une somme de près de  
790 000 \$ à l'égard de 20 projets qui ont  
profité à quelque 1 000 réfugiés en  
Colombie-Britannique, en Alberta, au  
Manitoba, en Ontario, au Québec, au  
Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-  
Écosse.

**Maisons d'accueil**

Les maisons d'accueil sont une solution  
de rechange souhaitable à l'hébergement  
dans un hôtel normalement offert aux  
réfugiés à leur arrivée au Canada. Des  
organismes qui s'occupent des immigrants  
tiennent des maisons d'accueil et ont  
l'entière responsabilité des engagements  
financiers et juridiques se rapportant à  
leur exploitation. Ces maisons offrent aux  
réfugiés l'hébergement à court terme, des  
services d'orientation et de l'aide pour  
trouver un logement permanent.

La Commission voit au financement de  
l'hébergement temporaire en vertu du  
Programme d'aide à l'adaptation. Tout  
excédent des recettes sur les coûts directs  
d'exploitation de l'établissement est con-  
sacré à l'amélioration ou à l'accroisse-  
ment des services initiaux d'accueil et  
d'établissement offerts aux nouveaux  
arrivants. En 1989-1990, il y avait, dans  
l'ensemble du Canada, 16 maisons d'ac-  
cueil, dont cinq à Toronto.

**Programme de cours de langue pour  
les immigrants**

Le programme de cours de langue pour  
les immigrants (PCLI) a été un projet  
pilote de 1986 au 31 mars 1990, date à  
laquelle il est devenu le programme de  
cours de langue (PCL). Ce programme  
fournit aux organismes de services aux  
immigrants une aide financière pour  
offrir à ces derniers un apprentissage  
linguistique de base et les familiariser avec  
la collectivité. Le PCLI visait à répondre

aux besoins des immigrants adultes qui  
n'étaient pas censés intégrer immédiate-  
ment à la population active. La clientèle  
visée se compose principalement d'im-  
migrantes ayant des obligations familiales  
et demeurant à la maison. En 1989-1990,  
sur une somme globale de 3,9 millions de  
dollars affectée au PCLI, 3,2 millions de  
dollars ont été consacrés à près de 150  
projets dans l'ensemble du Canada.

Le programme prévoit la garde d'en-  
fants sur place et, au besoin, le rem-  
boursement des frais de transport. Le  
PCL fonctionnera dans toutes les  
provinces en 1990-1991 avec un budget  
national de 6 millions de dollars. Un  
million de dollars additionnel servira à  
offrir un apprentissage linguistique de  
base et des services d'orientation aux  
réfugiés à l'étranger qui attendent que  
soient réglées les dernières formalités de  
leur immigration au Canada. Un marché  
a été conclu avec l'Organisation interna-  
tionale pour les migrations (OIM) pour  
qu'elle offre une formation linguistique  
et des services d'orientation aux réfugiés  
en attendant le règlement des dernières  
formalités d'immigration à Rome, Vienne  
et Athènes. Emploi et Immigration  
Canada compte étendre ce programme à  
l'Asie et à l'Amérique centrale, afin d'y  
aider les réfugiés et les immigrants à  
mieux se préparer à la vie au Canada.

**Exécution du programme**

**Exécution de la Loi**

Le programme d'exécution de la Loi  
prévoit des mesures de contrôle qui s'ap-  
pliquent aux visiteurs, aux étudiants, aux  
travailleurs temporaires, aux immigrants  
et aux résidents de retour. Ces mesures  
visent à empêcher les immigrants ou les  
visiteurs d'entrer ou de séjourner au  
Canada si leur présence peut y menacer  
la santé publique, le bien-être des Cana-  
diens ou la sécurité nationale. Les ac-  
tivités d'exécution de la Loi englobent  
l'identification, l'arrestation, l'obtention  
de cautionnements, la détention, l'en-  
gagement de poursuites, les appels et les  
litiges.

**Appels**

Une enquête est faite lorsqu'une personne  
qui se trouve au Canada ou demande  
d'être autorisée à y entrer peut ne pas être  
admissible ou contrevenir à la Loi sur  
l'immigration. Le statut de réfugié au sens  
de la Convention peut être revendiqué à  
une telle enquête. Le ministre de l'Emploi  
et de l'Immigration est représenté à toute  
enquête menée par un agent chargé de  
présenter les cas (ACPC). Il y a environ  
175 ACPC, en comptant ceux qui sont  
affectés à l'arrière de revendications. La  
Section des enquêtes de l'Administration  
centrale offre un soutien fonctionnel et  
des conseils à ces agents et surveille le  
fonctionnement des processus d'enquête  
et de détermination du statut de réfugié.

**Appels**

La Section des appels de la Direction de  
la présentation des cas et des litiges, à  
l'Administration centrale, dispense avis et  
conseils aux agents des appels touchant  
les cas dont est saisie la Commission de  
l'immigration et du statut de réfugié.  
Cette dernière comporte deux sections, la  
Section d'appel de l'immigration (SAI) et  
la Section du statut de réfugié (SSR). La  
SAI entend les appels du Ministre à la  
suite de décisions rendues par des arbitres  
à des enquêtes, les appels de répondants  
du rejet de la demande de droit d'éta-  
blissement de parents et les appels de rési-  
dents permanents et d'autres personnes  
frappées d'une mesure de renvoi du  
Canada. Quelque 20 agents des appels,  
qui sont répartis dans quatre bureaux,  
représentent le Ministre dans toutes les  
affaires dont est saisie la Commission. Au  
besoin, les agents rédigent des requêtes et  
comparaissent devant la CISR relative-  
ment à des revendications du statut de  
réfugié.

En outre, la Section des appels tient le  
ministère de la Justice informé des litiges  
d'immigration dont sont saisies les cours  
provinciales ainsi que la Cour fédérale et  
la Cour suprême du Canada.

## Aide à l'adaptation

Les nouveaux arrivants démunis peuvent recevoir, en vertu du programme d'aide à l'adaptation (PAA), une aide financière pour payer un logement temporaire et les vêtements nécessaires. Une fois installés dans un logement permanent, ils peuvent recevoir de l'aide pour payer le mobilier et les autres dépenses de base que sont le loyer, la note alimentaire et les frais divers. Cette aide leur est offerte pendant un maximum d'un an ou jusqu'à l'obtention d'un emploi à plein temps, selon la première des deux éventualités.

Des prêts sont également consentis aux nouveaux arrivants pour les aider à s'intégrer à la population active. Ces prêts servent à l'achat d'outils et au paiement des frais d'examen de compétence professionnelle. En 1989-1990, il a été versé environ 65 millions de dollars à plus de 14 900 nouveaux immigrants démunis, principalement des réfugiés. En outre, 4 millions de dollars ont été administrés par le PAA pour défrayer les services des avocats nommés d'office.

## Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Les organismes communautaires non gouvernementaux peuvent obtenir, en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI), des fonds pour offrir des services aux nouveaux arrivants. Il peut s'agir de services d'accueil et d'orientation, de traduction, d'interprétation, de présentation, de counselling non professionnel, d'information générale et d'emploi. Plus de 150 organismes se sont partagé 7,4 millions de dollars, en vertu du PEAI, pour aider environ 140 000 personnes.

**Programme d'accueil pour l'établissement des réfugiés**

Les organismes communautaires peuvent recevoir des fonds pour recruter et former des groupes d'accueil bénévoles qui font fonction d'intermédiaires entre la collectivité et les réfugiés pris en charge par le gouvernement. Les groupes d'accueil aident les réfugiés à s'adapter par divers

## La haute technologie à notre service

*Savoir où l'on en est : Nancy Pellerin, commis au contrôle à la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires, s'initie au nouveau programme d'EIC qui vise à suivre les entrepreneurs immigrants.*



Jusqu'à tout récemment, les entrepreneurs admis au Canada dans le cadre du programme d'immigration des gens d'affaires n'étaient pas suivis de façon constante. « Nous ne pouvions pas suivre un entrepreneur à partir de l'approbation de sa demande à l'étranger jusqu'au moment où les modalités de son contrat devenaient caduques », dit Barry Bokhaut, chef, Travaillleurs indépendants et Programmes d'entreprises.

C'est alors qu'est entré en jeu le SISE (Système informatisé de suivi des entrepreneurs), un nouveau programme informatisé conçu par la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires pour assurer le suivi de ceux-ci.

Le SISE permettra d'évaluer le fonctionnement du programme et aux Bureaux régionaux d'échanger des renseignements avec l'Administration centrale (AC). Des projets pilotes sont actuellement en cours en Ontario et en Colombie-Britannique. Il incombera aux bureaux d'immigration régionaux de recueillir l'information sur les entrepreneurs qui s'établissent selon certaines modalités et à l'AC de rassembler tous les renseignements recueillis, la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires envisage de compiler des statistiques plus précises concernant le genre d'entreprises mises sur pied et le nombre d'employés occupant de nouveaux emplois.



Services centraux de renvoi de Montréal, Mississauga et Vancouver se sont occupés au cours de 1989-1990. À cette fin, ils ont fourni des escortes, réservé les billets d'avion et aidé les autres régions à exécuter les renvois.

**Contrôle et exécution de la Loi**

cadre du Programme d'immigration. La politique de contrôle l'entrée au Canada aux immigrants et aux visiteurs faisant partie des catégories de personnes admissibles. La politique d'exécution de la Loi prévoit l'identification des personnes non admissibles aux points d'entrée et l'établissement d'un rapport à leur égard, le renvoi des personnes qui contreviennent à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache, de même que l'engagement de poursuites contre les

Au cours de 1989-1990, le groupe de travail a mis en oeuvre une politique prévoyant l'imposition de sanctions financières aux transporteurs qui ne

fait la Loi de s'assurer que leurs passagers sont munis des documents voulus pour entrer au Canada. La politique semble avoir contribué à une diminution sensible des infractions en incitant les transporteurs à instaurer de meilleures méthodes d'examen des documents. L'utilisation de faux documents de haute qualité pour avoir accès à un vol en direction du Canada et la suppression substantielle de tels documents en route s'inscrivent dans une tendance croissante observée au Canada et dans l'ensemble du

Vers la fin de 1989-1990, une revue en profondeur des lignes de conduite et des processus relatifs à l'application des dispositions de la Loi sur l'immigration concernant la non-admissibilité pour raisons de santé a été entreprise en consultation avec Santé et Bien-être Canada. Les résultats de l'examen seront présentés à la Ministre à l'automne 1990.

estime que la revendication a un minimum de fondement, la personne concernée peut demander la résidence permanente en vertu du Règlement sur la catégorie désignée de demandeurs du statut de réfugié (approuvé le 27 décembre 1989) au lieu de poursuivre sa revendica-

la revendication n'a pas de minimum de fondement fait face au renvoi, à moins qu'elle ne quitte le Canada volontairement. Le programme prévoit l'examen de considérations humanitaires avant l'ins-  
truction de la revendication et, en cas de décision défavorable, avant le renvoi.

Quatre nouveaux CIO ont été créés à Vancouver, Montréal, Toronto et Mississauga pour s'occuper exclusivement de cas compris dans l'arrêté. Plus de 300 nouveaux agents ont été embauchés et formés. Le programme fonctionnait à plein dès septembre 1989. Un système de soutien automatisé, destiné à éliminer la paperasserie et accélérer le traitement, à produire des étiquettes et des formulaires à établir le calendrier des entrevues ainsi que des audiences, a été installé à Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Mississauga et Montréal. Une modification apportée à la

régimentation le 12 janvier 1989 permet  
aux demandeurs dont la revendication est  
comprise dans l'arrêté de travailler au  
Canada sans devoir obtenir un permis de

Du nombre estimatif de 85 000 cas constituant l'arrière, environ 26 000 étaient en cours de traitement à la fin de mars 1990. Plus de 10 600 demandeurs étaient en voie d'obtenir le droit d'établissement, tandis que 2 000 autres ont été renvoyés ou sont partis volontairement.

En 1989, le départ du Canada de 2 377 personnes frappées de renvoi ou d'interdiction de séjour a été confirmé; de ce nombre, 688 étaient des demandeurs à qui le statut de réfugié au sens de la Convention n'a pas été reconnu. Au cours du premier trimestre de 1990, le départ de 857 personnes, dont 202 étaient des demandeurs à qui le statut de réfugié n'a pas été reconnu, a été confirmé. Les

## Renvois en 1989-1990

**Etablissement**

**Prêts de transport et d'admissibilité**

à un examen du programme en vue de définir les meilleures façons d'équilibrer l'attribution et le remboursement des prêts.



Environ 95 p. 100 des revendications ont été jugées avoir un minimum de fondement et ont été déferées à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

#### Situations influant sur le processus de détermination du statut de réfugié

Même si le volume global de revendications prévu pour 1989 s'est révélé exact, l'augmentation inattendue à la fin de l'année inquiète. La moyenne mensuelle de nouvelles revendications a atteint 3 000 au cours des deux derniers mois. Ce nombre élevé de demandeurs de statut à l'arrivée mettra le processus de détermination du statut de réfugié à rude épreuve en 1990. L'augmentation de volume est attribuable en partie à l'accroissement des mouvements de demandeurs d'asile partout dans le monde. Le taux d'acceptation de 88 p. 100 à l'étape de l'instruction approfondie peut avoir joué également. D'autre part, les dispositions concernant le «tiers pays sûr» ne sont pas appliquées, pour décourager la grande majorité des demandeurs du statut de réfugié, qui viennent des États-Unis où ils auraient pu présenter une demande de statut de réfugié. Bon nombre d'initiatives sont prévues pour 1990 pour simplifier le processus de détermination du statut de réfugié.

#### Programme d'élimination de l'arrière

Le programme d'élimination de l'arrière, annoncé le 28 décembre 1988, est fondé sur le nouveau processus de détermination du statut de réfugié. Le budget du programme compte 91 millions de dollars pour les opérations et 57 millions de dollars pour l'établissement et les activités de formation linguistique. Dans le cas d'une personne qui a revendiqué ou manifesté l'intention de revendiquer le statut de réfugié avant le 1<sup>er</sup> janvier 1989, le minimum de fondement de sa revendication est évalué par un tribunal composé d'un arbitre et d'un membre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR). Si l'un ou l'autre

Pendant près de trente ans, soit jusqu'en 1970, les boutons de laiton, les pantalons révers et les casquettes ont constitué l'uniforme officiel des agents d'immigration. Cette époque est bien révolue.

Aujourd'hui, cet uniforme est bien acier et comporte un pantalon à plis ou une jupe, signe de l'évolution importante du milieu de travail par le nombre croissant de femmes. Le programme d'identification de l'immigration est à l'origine de ces changements parmi les agents d'immigration.

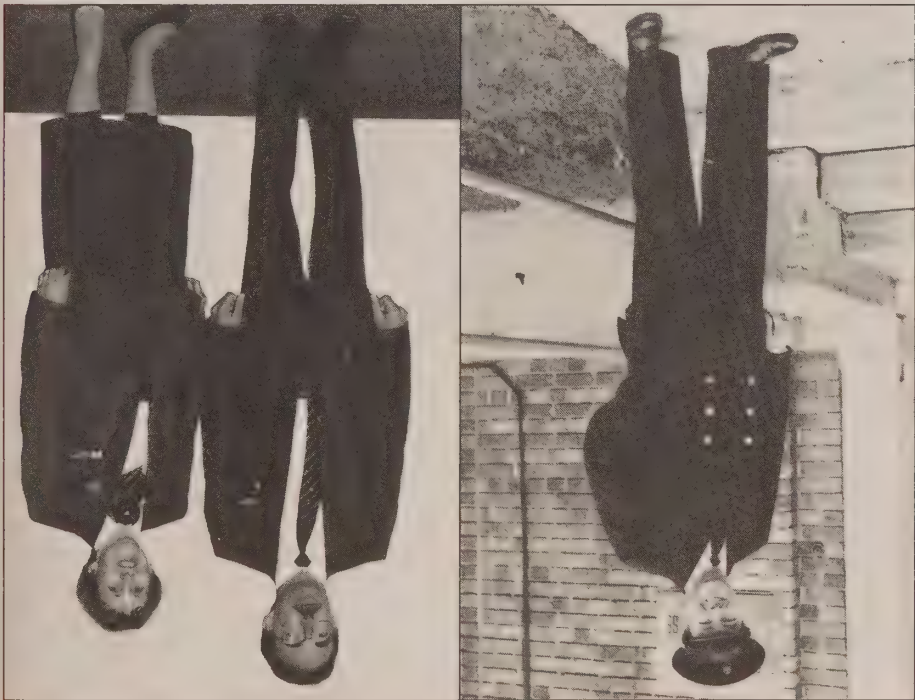
Par l'entremise du programme, les agentes accèdent à l'origine de ces changements parmi les agents d'immigration et à la mode qui permettent aux milliers de voyageurs qui passent chaque année à la douane de les distinguer.

La distribution annuelle de plus de 9 000 articles vestimentaires à près de 700 agents d'immigration et de 100 étudiants salariés ne constitue pas une mince tâche. Pourtant, les fonctions des agents du programme d'identification de l'immigration ne s'arrêtent pas là.

## L'apparence moderne et professionnelle des agents d'immigration

Cette photo, prise en 1958, montre G. Rousselle vêtu de l'uniforme qu'ont porté les agents d'immigration de 1940 à 1971 : veston croisé, boutons de laiton, pantalon à revers et casquette officielle «Immigration Canada».

Michel Sauvé et Raymond Devine, agents d'immigration, portent le nouvel uniforme d'aspect professionnel.



Avec l'aide d'environ 50 coordonnateurs locaux des uniformes qui mettent à jour les mesures et évaluent les besoins vestimentaires, un groupe de quatre employés de l'Administration centrale d'EIC s'assure que l'apparence professionnelle de tous les agents d'immigration est maintenue. Il en coûte près de 1 000 \$ par année, y compris les coûts d'entreposage et de distribution, pour vêtir un agent d'immigration.

Depuis 1975, un groupe d'agents d'immigration en uniforme se réunit chaque année pour discuter des problèmes ou des changements désirés. Ce groupe fait partie du Comité national des uniformes qui travaille en collaboration avec les agents du programme d'identification de l'immigration. Au début des années 1970, par exemple, on a retiré la casquette et, en 1986, la couleur des uniformes est passée du brun au bleu acier, couleur plus professionnelle, semble-t-il.

Le programme d'identification de l'immigration continuera de donner une allure moderne et professionnelle aux agentes et agents d'immigration.



Une vérification sera faite auprès des entrepreneurs admis sous réserve de certaines conditions pour savoir où en sont rendues leurs affaires. Ceux qui n'auront pas lancé d'entreprise seront incités à le faire s'ils veulent échapper à des mesures de renvoi pour n'avoir pas rempli les conditions d'admission au Canada.

Selon des statistiques préliminaires pour 1989, les provinces de Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique demeurent les trois principales destinations des gens d'affaires immigrants. C'est dans ces provinces que se sont installés 92 p. 100 des gens d'affaires immigrants. En 1989, 4 232 requérants principaux (17 111 personnes si l'on inclut les personnes à leur charge) ont été admis contre 4 011 en 1988. De ce nombre, 1 786 personnes (42 p. 100) se sont dirigées vers le Québec, 1 061 (25 p. 100) vers la Colombie-Britannique et 1 020 clients.

Le service est également ce dont s'occupe le groupe de travail Centre d'Immigration du Canada = Service établi en 1989. Le groupe de travail vise à normaliser les opérations des CIC intérieurs de façon que les clients jouissent de la même qualité de service partout au Canada.

Le Canada a traditionnellement été un lieu de refuge pour les personnes craignant d'être persécutées ou de subir des représailles de la part du gouvernement de leur pays d'origine. De nombreux citoyens chinois, en séjour au Canada, se sont sentis personnellement menacés par suite des événements qui sont survenus en Chine en juin 1989. Depuis, plus de 8 000 citoyens chinois au Canada ont été admissibles en vue de leur admission éventuelle pour des raisons humanitaires.

## Processus de détermination du statut de réfugié

### Le processus

Le processus de détermination du statut de réfugié comporte deux étapes, soit un premier palier d'audience portant sur le «minimum de fondement de la revendi-

caution» et, dans l'affirmative, une instruction approfondie. Au premier palier d'audience, un arbitre de l'Immigration et un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) décident si le demandeur remplit les conditions requises pour faire une revendication et si sa revendication a un minimum de fondement. La décision touchant le minimum de fondement tient compte du dossier en matière de respect des droits de la personne du présumé pays de persécution, de la suite donnée par le Canada aux revendications fondées sur la persécution faites par d'autres personnes provenant du pays en question et les éléments de preuve présentés par le demandeur.

Dans le cas d'une instruction faisant suite à une demande présentée à un point d'entrée, l'arbitre peut nommer d'office un avocat pour éviter des retards dans le processus et pour s'assurer que les droits de la personne sont protégés.

Si les demandes sont déferées à l'Instruction approfondie, un tribunal de la SSR décide si le demandeur répond à la définition de réfugié établie par la Convention des Nations Unies.

### Volume de revendications

Le nombre global de revendications reçues en 1989 a atteint 21 745. La moyenne mensuelle est passée de 961 revendications par mois au premier semestre à 2 629 revendications par mois au deuxième semestre. Le nombre global de revendications est inférieur à ce qu'il a été en 1988; il a alors atteint 35 000. En 1986, le Canada avait reçu 18 000 revendications et, en 1987, 25 799.

### Traitement

Au cours des six premiers mois, 4 761 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 753 par mois. Au cours du deuxième semestre, 8 747 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 1 457 par

### Immigrants et visiteurs

**Programmes spéciaux**

Le souci humanitaire traditionnel du Canada des personnes déplacées et persécutées ne se limite pas à celles susceptibles d'être admises à titre de réfugiés ou de membres d'une catégorie désignée. Notre pays a toujours répondu favorablement aux appels de détresse des personnes provenant de pays aux prises avec de graves problèmes internes. Bien que ces personnes ne soient pas des réfugiés au sens de la Convention, l'appréciation de leur situation exige l'application souple des critères d'admission pour des considérations humanitaires. À l'heure actuelle, les citoyens du Salvador, du Guatemala, de l'Iran, du Liban et de Sri Lanka bénéficiaient de mesures spéciales.

**Immigration des gens d'affaires**

Le programme d'immigration des gens d'affaires d'EIC demeure un élément important de la stratégie adoptée par le gouvernement pour revitaliser l'économie canadienne. En attirant des connaissances spécialisées, des techniques et des investissements de l'étranger, le gouvernement espère créer plus d'emplois pour les Canadiens et renforcer la position du pays sur les marchés internationaux.

En 1989, 4 662 visas ont été délivrés à des gens d'affaires immigrants (les personnes à leur charge non comprises), soit une augmentation de 3 p. 100 par rapport à 1988. Sont compris dans ce groupe 3 371 entrepreneurs, 686 travailleurs autonomes et 605 investisseurs. Les entrepreneurs et les investisseurs ont déclaré des fonds s'élevant à 4,1 milliards de dollars, dont ils envisageaient d'amener une bonne part au Canada.

Dans leurs demandes, les entrepreneurs ont exprimé l'intention de créer plus de 12 000 emplois et d'en conserver plus de 1 400 autres. Un nouveau système de suivi des entrepreneurs, qui est en cours d'établissement, fournira des données sur le nombre réel d'emplois qu'ils auront créés au Canada.

**Catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées**

□ Les personnes qui seraient considérées comme des réfugiés mais qui se trouvent encore dans leur pays de citoyenneté. Ces personnes peuvent être admises directement au Canada. Elles proviennent du Chili, du Salvador, du Guatemala et de la Pologne.

**Catégorie désignée d'exilés volontaires**

□ Les personnes qui ont quitté leur pays d'origine et qui ne se sont pas réinstallées en permanence dans un autre pays. Peuvent être incluses dans cette catégorie les personnes qui, n'étant pas des réfugiés au sens de la Convention, ont de bonnes raisons de ne pas vouloir retourner dans leur pays comme, par exemple, la crainte de représailles qu'exercerait leur gouvernement par suite de leur tentative d'immigration illégale. Les pays dont proviennent ces personnes sont l'URSS, la Pologne, la Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Roumanie, la Bulgarie, l'Albanie et la République démocratique allemande (Allemagne de l'Est).

Ces catégories désignées ont été révisées en 1989-1990 à la lumière de l'évolution de la situation en Europe de l'Est, en Asie du Sud-Est et en Amérique latine. Par suite de cette révision, les ressortissants de la Pologne ont été rayés du champ d'application du Règlement sur la catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées en décembre 1989.

**Admissions**

En 1989, le nombre global de réfugiés au sens de la Convention et d'immigrants de catégories désignées accueillis par le Canada est passé de 25 363 à 36 745 grâce, en partie, à l'augmentation du parrainage par le secteur privé de personnes venant de l'Europe de l'Est et de l'Asie du Sud-Est.

En 1989, en plus des 15 173 réfugiés parrainés par le gouvernement fédéral, 21 572 autres réfugiés ont bénéficié du parrainage de groupes privés, d'organismes ou de membres de leur famille. En outre, 1 675 personnes ont été admises pour des raisons humanitaires.

annuel concernant les réfugiés que renferme le rapport sur les niveaux d'immigration.

Le plan annuel concernant les réfugiés est une estimation du niveau approprié de participation du gouvernement aux efforts internationaux de rétablissement des réfugiés. Il tient compte des engagements existants, de la situation internationale, des possibilités de rétablissement dans les provinces et non gouvernementaux que l'on pourrait être en mesure d'offrir. Établi de concert avec le HCR, les provinces et les organismes bénévoles, ce plan fixe le nombre de réfugiés et de personnes dont la situation comporte des considérations humanitaires que le gouvernement fédéral est prêt à prendre entièrement en charge. Le nombre de personnes dont la situation comporte des considérations humanitaires et de réfugiés que parrainera le secteur privé n'est pas compris dans cette estimation de base.

**Catégories désignées**

Le Canada accueille des réfugiés conformément à la Convention des Nations Unies signée à Genève en 1951, selon laquelle un réfugié est une personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, ne peut ou ne veut retourner dans son pays d'origine. En outre, sont accueillies au Canada les personnes dont la situation s'apparente à celle d'un réfugié. Des catégories désignées ont donc été établies qui témoignent du souci humanitaire traditionnel du Canada. Ces catégories sont les suivantes :

**Catégorie désignée d'Indochinois**

□ Les personnes qui se sont enfuies du Vietnam, du Cambodge et du Laos et ne se sont pas encore réétablies de façon permanente.



des représentants de tous les ordres de gouvernement, des secteurs des services sociaux, de la santé et de l'enseignement, des employeurs, des syndicats, des professions, des collectivités ethnoculturelles, des organismes s'occupant des immigrants, des organisations vouées à la défense des droits des réfugiés et d'aide à ces derniers, de même que des environnementalistes, des économistes ainsi que d'autres personnes et groupes intéressés. La Ministre a participé à six des huit rencontres.

En outre, les bureaux régionaux d'EIC ont tenu 20 réunions dans 19 localités à l'intention des membres de groupes régionaux, locaux et communautaires. Il a été remis aux participants des documents qui présentaient les divers aspects de l'immigration et ses répercussions économiques, des données statistiques nationales et régionales, les résultats de sondages d'opinion et les constatations de l'Etude démographique effectuée par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Outre la taille et la composition souhaitées de la masse immigrante à moyen terme, les participants ont abordé des questions ayant trait à l'établissement et à l'intégration des immigrants, à la répartition géographique des nouveaux arrivants et à l'opinion du public sur l'immigration.

### Plan annuel concernant les réfugiés

Le Canada témoigne de son souci du sort des réfugiés en faisant des dons généreux au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ainsi qu'à d'autres organismes internationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix-Rouge internationale. En novembre 1986, le HCR a décerné la médaille Nansen au peuple canadien en reconnaissance de ses contributions remarquables dans les domaines de la protection et de l'assistance apportées aux réfugiés. Le Canada est membre du comité exécutif du HCR et, à ce titre, participe à la recherche de solutions durables aux problèmes des réfugiés. Le Canada fait également sa part en permettant chaque année à des réfugiés de se rétablir sur son territoire, suivant le plan

## Aider les immigrantes à se bâtir un avenir

*Mme Judy Gabuna, immigrante des Philippines, a obtenu du travail grâce au Centre de préparation à l'emploi pour immigrantes subventionné par EIC.*



Mme Judy Gabuna constitue la preuve vivante que les immigrantes peuvent, avec un peu d'aide, s'adapter, se recycler et avoir leur place au soleil dans ce pays.

Mme Gabuna est arrivée des Philippines en 1987. Malgré les défis que représentent un recommencement et une invalidité, outre les barrières linguistiques et culturelles, elle pourra exercer de nouveau la profession de comptable.

Avec l'aide du Centre de préparation à l'emploi pour immigrantes, Mme Gabuna et d'autres femmes ont pu apprendre l'anglais et s'adapter à la culture canadienne. Ce projet Extension, financé par Emploi et Immigration, offre des conseils particuliers ainsi qu'une formation de mise à jour ou autre pour leur permettre de poursuivre leur carrière. Nombreuses sont les immigrantes qui exercent des fonctions moins rémunératrices que celles qu'elles assumaient avant leur arrivée au pays. Un atelier d'orientation au travail constitue un excellent départ et touche des domaines tels que l'initiation au travail, la

rédaction d'un curriculum vitae et les techniques de recherche d'emploi. Le Centre de préparation à l'emploi a parrainé Mme Gabuna pour qu'elle puisse suivre un cours de traitement de textes et de saisie de données d'une durée de cinq mois. Ce cours, offert au Red River Community College de Winnipeg, lui a permis de gagner sa vie tout en se préparant à obtenir ses titres de comptable général. Le programme «Immigration and Settlement Services» ont également apporté leur aide. Ce dernier est un projet Extension d'EIC, qui offre un service de counselling aux personnes atteintes d'un handicap physique. Grâce à tous ces programmes, elle a pu obtenir un emploi de commis dans une agence comptable.

«J'ai reçu de la part du Centre de préparation à l'emploi, du programme d'équité et du programme manitobain, une aide inestimable, dit-elle. Sans eux, je n'y serais pas arrivée.»

# Immigration

## Priorité aux objectifs nationaux

L'immigration a exercé une forte in-

fluence sur l'histoire et la culture du Canada. Depuis longtemps, le Canada accueille des immigrants de partout au monde, quels que soient leurs antécédents ethniques, religieux ou raciaux.

Toutefois, le Programme d'immigration du Canada doit être principalement axé sur des objectifs nationaux et être exécuté conformément aux mesures prévues par notre législation et notre politique en matière d'immigration pour atteindre ces objectifs.

Chaque année, des millions de per-

sonnes entrent au Canada : visiteurs, étudiants, travailleurs étrangers temporaires, résidents de retour ou immigrants en quête d'un meilleur avenir. Dans ce contexte, les activités du Programme d'immigration sont les suivantes :

□ recruter et sélectionner les personnes aptes à devenir des résidents et des citoyens;

□ admettre des réfugiés et des membres d'autres groupes spéciaux;

□ interroger toutes les personnes qui cherchent à entrer au Canada;

□ mener des investigations relativement aux infractions à la Loi sur l'immigration, tenir des enquêtes, donner suite aux appels interjetés en matière d'immigration et veiller au départ d'étrangers indésirables;

□ trancher par arbitrage les questions relatives à l'admission, au droit de demeurer au Canada, à la détention et au renvoi;

□ faciliter l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada, grâce aux services offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et les administrations municipales ainsi que par des organismes bénévoles.

### Principaux éléments de la politique

Les niveaux d'immigration ont doublé, passant d'un peu plus de 84 000 immigrants en 1985 à 190 000 en 1989. À la fin de 1989 et au début de 1990, le gouvernement fédéral a mené sur les niveaux d'immigration les consultations les plus étendues depuis celles sur le Livre vert au début des années 1970, qui avaient abouti à la nouvelle loi de 1976 en matière d'immigration. Ces consultations ont été faites dans le contexte de l'intention avouée du gouvernement d'établir un plan d'immigration à moyen terme, soit pour les années 1991 à 1995, en vue de faciliter la planification des groupes gouvernementaux et non gouvernementaux. Ces consultations donnaient suite à l'engagement pris dans le discours du trône du 3 avril 1989 d'augmenter l'ensemble des niveaux d'immigration.

### Relations intergouvernementales

L'immigration est un domaine de compétence partagée avec les provinces. À l'heure actuelle, des ententes ont été conclues avec sept provinces. L'entente appelée Cullen-Couture conclue avec le Québec est la plus détaillée et confère à cette province d'amples pouvoirs de sélection. Toutefois, en raison de l'importance renouvelée de l'immigration au Canada, plusieurs provinces désirent négocier ou renégocier une entente précisant les rôles et les responsabilités des deux ordres de gouvernement. Au cours de l'année, des négociations ont eu lieu avec des représentants de la Colombie-Britannique.

### Consultations

La Loi sur l'immigration porte que le Ministre doit consulter les gouvernements provinciaux avant que le gouvernement fédéral fixe les futurs niveaux d'immigration. La Loi autorise également le Ministre à consulter les autres personnes, organisations et institutions qu'il juge appropriées. Les consultations touchant le plan d'immigration à moyen terme ont eu lieu dans huit villes et y ont participé



## Assurance-chômage : prestations versées en 1987, 1988 et 1989

Par région	1989	1988	1987
(en millions de dollars)			
Terre-Neuve	823,8	751,8	651,2
Ile-du-Prince Édouard	151,2	138,5	123,2
Nouvelle-Écosse	567,1	527,4	498,0
Nouveau-Brunswick	628,5	609,4	564,2
Québec	3 727,1	3 394,2	3 135,7
Ontario	2 469,8	2 370,1	2 386,6
Manitoba	380,3	358,6	331,2
Saskatchewan	315,7	302,5	287,1
Alberta	898,5	855,4	951,0
Colombie-Britannique	1 521,0	1 501,9	1 470,0
Yukon	22,3	20,8	19,9
Territoires du Nord-Ouest	20,3	19,4	20,6
Extérieur du Canada	2,4	2,4	2,0
Canada (brut)	11 528,0	10 852,4	10 440,7
Moins : trop-payés, mandats annulés	(120,5)	(102,8)	(95,9)
prestations remboursées	(34,7)	(34,1)	(18,9)
Canada (net)	11 372,8	10 715,5	10 325,9

Par genre	1989	1988	1987
Ordinaires	9 846,6	9 308,3	9 076,4
Maladie	356,5	325,2	278,7
Maternité	631,1	566,7	506,2
Paternité	1,2	—	—
Adoption	4,8	4,7	4,6
Retraite (65 ans)	26,0	19,2	23,1
Pêcheurs*	269,6	270,1	223,3
Formation	269,0	238,2	223,8
Travail partagé	21,1	16,8	17,0
Création d'emplois	101,9	102,2	87,6
Canada (brut)	11 528,0	10 852,4	10 440,7
Moins : trop-payés, mandats annulés	(120,5)	(102,8)	(95,9)
prestations remboursées	(34,7)	(34,1)	(18,9)
Canada (net)	11 372,8	10 715,5	10 325,9

\* L'article 130 de la Loi sur l'assurance-chômage prévoit les prestations de pêcheur indépendant et leur prise en charge par le gouvernement.

ainsi que le montant net des prestations (montant des prestations moins celui des cotisations perçues) versées aux pêcheurs indépendants. En 1989, la contribution du gouvernement s'est élevée à 2 748 millions de dollars, soit une augmentation de 15 millions par rapport à la contribution de 2 633 millions de dollars faite en 1988. Solde du Compte d'assurance-chômage

Les opérations de 1989 se sont soldées par un excédent de 758 millions de dollars, dont des frais d'intérêts nets de 60 millions de dollars, d'où un excédent cumulé de 1 113 millions de dollars à la fin de l'année.



### Prestations de formation

Le montant des prestations de formation versées en 1989 s'est élevé à 269 millions de dollars, comparativement à 238 millions en 1988. Le nombre de prestataires inscrits à un cours de formation est passé de 85 081 en 1988 à 94 765 en 1989. La prestation hebdomadaire moyenne versée est passée de 199,21 \$ en 1988 à 211,89 \$ en 1989.

### Frais d'administration

Les frais d'administration payés par le Compte d'assurance-chômage sont établis par soustraction des frais d'administration ne se rapportant pas à l'application de la Loi sur l'assurance-chômage du total des frais d'administration réels.

Comme les frais d'administration réels d'EIC sont calculés par exercice, les frais, pour une année civile, correspondent à 9/12 du montant payé pour l'exercice terminé plus 3/12 du montant payé pour l'exercice précédent. Selon cette formule, le montant des frais d'administration, qui comprend les frais des services d'emploi, s'est élevé à 1 061 millions de dollars en 1989. Environ 7,5 millions de dollars ont été recouverts en 1989 au titre du partage des frais de tenue du registre des numéros d'assurance sociale et de délivrance de cartes de remplacement. En 1989, les frais d'administration nets ont atteint 1 054 millions de dollars.

### Recettes provenant des cotisations

En vertu de la partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, l'impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). La somme remise à la CEIC est fondée sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de l'année. Le montant réel est déterminé au moment du traitement des déclarations de renseignements l'année suivante. Le montant des cotisations patronales et salariales remises par Revenu Canada, l'impôt en 1989 a atteint 10 369 millions

### Contribution du gouvernement

Conformément à l'article 118 de la Loi sur l'assurance-chômage, le gouvernement fédéral a assumé une partie du coût du Régime d'assurance-chômage en 1989. La contribution du gouvernement englobe le coût des prestations complètes, celui des prestations complètes-chômage, celui des prestations complètes-chômage et celui des prestations complètes-chômage. Le montant de la contribution du gouvernement est de 2,73 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable du salarié.

#### ☐ Taux de cotisation

En 1989, le taux de la cotisation salariale a baissé de 2,35 \$ à 1,95 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1,4 fois le taux de la cotisation salariale, il a également baissé à 2,73 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable. Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de 565 \$ en 1988 à 605 \$ en 1989.

#### ☐ Rémunération hebdomadaire assurable moyenne

La rémunération hebdomadaire assurable moyenne a augmenté pour deux raisons. Premièrement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires s'est tout naturellement traduite par une hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable. Deuxièmement, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année en fonction de l'indice de rémunération de l'année en cours. Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de 565 \$ en 1988 à 605 \$ en 1989.

#### ☐ Nombre de cotisants

Cette diminution résulte de l'effet de divers éléments : qu'en 1988.

de dollars, soit 1 507 millions de moins

## Utilisation des fonds d'assurance-chômage pour fins de création d'emplois ou de formation

Les fonds d'assurance-chômage peuvent servir à assurer un soutien du revenu aux prestataires qui sont visés par un accord reconnu de travail partagé, participent à un projet créateur d'emplois ou suivent un cours de formation. Une telle utilisation des fonds de l'assurance-chômage peut aider les prestataires à acquérir des compétences et de l'expérience pratique. Les fonds ainsi utilisés en 1989 se sont élevés à 392 millions de dollars, comparativement à 357 millions en 1988.

### Prestations pour travail partagé

Le montant des prestations pour travail partagé versées en 1989 a atteint 21 millions de dollars comparativement à 17 millions en 1988. En 1989, 32 621 prestataires ont bénéficié d'un accord de travail partagé et la prestation hebdomadaire moyenne s'est élevée à 69,94 \$.

### Prestations de création d'emplois

Le montant des prestations de création d'emplois versées en 1989 a atteint 102 millions de dollars, comme en 1988. En 1989, 36 403 prestataires ont travaillé à des projets créateurs d'emplois financés par l'Assurance-chômage et la prestation hebdomadaire moyenne s'est élevée à 347,91 \$.

## Pas à pas vers un emploi

*Le groupe Anna Wyman Dance Theatre est en mesure de prolonger sa saison grâce à une aide d'EIC.*



La danseuse Anna Wyman, viennoise d'origine, est arrivée au Canada il y a 20 ans, plus précisément à Vancouver où elle a fondé sa compagnie. Sa troupe de danseurs a fait de nombreuses tournées en Chine, en Inde et en Australie. Malgré ses titres de compétence et une popularité indéniable, la troupe Anna Wyman Dance Theatre ne dispose pas de fonds pour embaucher à long terme d'année. De mars à août, les danseurs doivent se chercher un emploi, par exemple comme serveurs de table.

«Ces mises à pied sont tragiques, déclare Mme Wyman. Les habiletés d'un danseur sont uniques. Pour garder leurs réflexes, ils doivent danser tout le temps. Après ces périodes d'inactivité, les blessures sont plus fréquentes. Les critiques s'attendent à ce que les danseurs performent aussi bien au début qu'à la fin de la saison.»

Grâce à l'aide financière du Programme de création d'emplois, ces périodes d'inactivité sont écourtées. En association avec Canada, et avec l'aide du Programme de Vancouver et le Conseil des arts du Canada, la troupe a pu prolonger sa saison. Maintenant, les danseurs subissent moins de blessures et sont à même de faire ce qu'ils font le mieux, c'est-à-dire danser.



Le montant des prestations versées sont les suivants :

- **Nombre de demandes de prestations**  
Le nombre de personnes ayant touché des prestations est passé de 3 016 000 en 1988 à 3 025 000 en 1989. Le taux annuel de chômage a également diminué de 7,8 p. 100 en 1988 à 7,5 p. 100 en 1989.
- **Prestation hebdomadaire moyenne**  
La prestation hebdomadaire moyenne a été de 215,88 \$ en 1989 par rapport à 202,75 \$ en 1988, soit une augmentation de 6,5 p. 100. Comme le taux des prestations est fonction de la rémunération assurable du prestataire, il augmente avec la hausse des salaires et des traitements. L'augmentation est également attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale qui est passée de 339 \$ en 1988 à 363 \$ en 1989. Le salaire maximum assurable est passé de 565 \$ en 1988 à 605 \$ en 1989.

#### □ Prestations spéciales

Le montant des prestations spéciales versées en raison d'un arrêt de travail — prestations de maladie, de maternité, d'adoption et de retraite (à l'âge de 65 ans) — a augmenté de 916 millions de dollars en 1988 à 1 020 millions de dollars en 1989. Les prestations de maladie ont atteint 357 millions de dollars, soit une hausse de 31 millions, et les prestations de maternité sont passées à 632 millions de dollars, soit une augmentation de 66 millions.

#### □ Prestations de pêcheur

Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1989 s'est élevé à 269,6 millions de dollars comparativement à 270,1 millions en 1988. Cette diminution de 0,5 million de dollars est attribuable à une baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur, qui est passé de 37 764 en 1988 à 37 232 en 1989. Cette baisse a été en partie compensée par une augmentation de la prestation hebdomadaire moyenne, qui est passée de 298,76 \$ en 1988 à 313,25 \$ en 1989.

## Un petit coup de pouce

*Soutenu par les employés du Centre d'Emploi du Canada à Edmonton, M. René Vandendooran se lance dans une nouvelle carrière à 60 ans.*



Recommencer sa vie à 60 ans comporte bien des difficultés. Pourtant, c'est effectivement ce que M. René Vandendooran, originaire de Belgique, a connu après avoir mené une carrière très florissante comme comptable et administrateur à Bruxelles, à New York, en Arizona et en Californie. Même avec autant d'expérience, il avait de la difficulté à se trouver un emploi. Après la fermeture de sa propre entreprise au début des années 1980, M. Vandendooran est forcé de se trouver du travail. Il découvre très rapidement que les nouveaux systèmes automatisés sont en forte demande et qu'il n'est plus dans la course. Il accepte donc, pour survivre, toutes sortes de travaux temporaires requérant des capacités physiques. Mais il n'a pas pu continuer dans cette veine pour raison de santé. Aux prises avec des connaissances périmees, une santé fragile et un âge avancé, il se rend au Centre d'Emploi du Canada d'Edmonton-Ouest pour retirer des

prestations d'assurance-chômage pour la première fois de sa vie. M. Vandendooran dit qu'il a été bien accueilli et qu'il s'est senti compris au CEC. L'agent préposé aux prestations, Ed Solleveld, et le conseiller en emploi, Desmond Kerr, cherchèrent à l'aider, mais il ne parvenait pas à formuler sa demande. Après discussion avec l'employeur et un autre ministre fédéral, le problème fut résolu et le client pouvait recevoir ses prestations. Les employés du CEC n'en restèrent pas là. Un rendez-vous a été pris et le client et le conseiller se rencontrèrent pour discuter d'une approche commune. L'attitude positive de M. Vandendooran et sa connaissance des deux langues officielles lui permirent de se trouver un emploi de pré-étien-êre social Canada. S'il le pouvait, il ne demanderait pas mieux que de travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite et au-delà.



les préparatifs se terminaient par une vaste campagne de formation de tout le personnel opérationnel.

En outre, les bases étaient jetées d'une intégration plus efficace des services d'emploi et d'assurance-chômage dans les CBC. La SRP, mise à l'essai dans 32 bureaux pilotes à l'automne de 1989, prévoit diverses mesures favorisant le réemploi rapide.

**Récouvrement des trop-payés**

En 1989-1990, après un examen d'autres programmes fédéraux de soutien du revenu, la Commission a apporté des améliorations à ses règlements et politiques touchant le recouvrement des trop-payés de prestations. Les changements portaient du principe qu'il fallait tenir compte des causes d'un trop-payé et du temps écoulé avant qu'il soit découvert ou établi pour décider s'il fallait le recouvrer ou l'annuler.

Voici deux importants exemples de cette nouvelle politique. Lorsque Revenu Canada, Impôt rend en matière d'assurance, Impôt rend en matière d'assurance, donne lieu à un trop-payé de prestations, la dette ainsi créée est annulée. D'autres genres de trop-payés, comme celui résultant ordinairement d'une erreur administrative ou un «ancien» trop-payé non recouvré plus de 12 mois après la date de sa notification à l'intéressé, peuvent aussi être annulés. Dans le cas des trop-payés qui ne peuvent être annulés, les modalités de remboursement tiennent d'avantage compte du besoin de soutien du revenu des prestataires pendant qu'ils s'acquittent de leur dette.

Toutefois, dans tous les cas précités, le trop-payé n'est pas annulé si le prestataire a fait des déclarations fausses ou trompeuses ou s'il savait ou aurait dû savoir qu'il y avait un trop-payé.

**Système d'appel de l'assurance-chômage**

Conformément à la Loi sur l'assurance-chômage, le système d'appel de l'assurance-chômage permet aux parties intéressées d'en appeler des décisions de la Commission devant un conseil arbitral

**Programme de réduction du taux de cotisation**

Quinze juges-arbitres qui ont leur bureau à Ottawa font fonction de cour itinérante et vont partout au Canada pour entendre les appels. En 1989-1990, les juges-arbitres ont rendu 1 681 décisions.

Il y a 98 centres de conseils arbitraux dans l'ensemble du Canada, qui comprennent un conseil arbitral devant un juge-arbitre (juge de la Section de première instance de la Cour fédérale du Canada).

Les parties intéressées, y compris la Commission, peuvent en appeler des décisions (tribunal administratif indépendant). Les parties intéressées, y compris la Commission, peuvent en appeler des décisions

Les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire qui remplit les conditions établies peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation, mais ils doivent partager la réduction consentie avec les employés auxquels il s'applique. En 1989, des employeurs ont obtenu des réductions du taux de cotisation totalisant 441 millions de dollars (comparativement à 420 millions de dollars en 1988). Ces employeurs occupent près de 45 p. 100 de la population active assurée.

**Enquêtes et contrôle**

Les activités d'Enquêtes et contrôle visent à protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage par la prévention, la détection et le découragement des abus et des fraudes.

□ Détection

En 1989-1990, il a été mené 986 671 enquêtes qui ont donné lieu à 390 255 exclusions et inadmissibilités et à 341 864 trop-payés découlant d'abus et s'élevant à 156 millions de dollars. En outre, comme la Loi sur l'assurance-chômage prévoit des pénalités administratives ou des poursuites dans le cas d'abus intentionnels, 157 193 pénalités se montant à 32,2 millions de dollars ont été infligées et 3 192 poursuites ont été engagées.

**Montant des prestations versées**

Conformément au paragraphe 2(1) de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, les opérations financières du Compte d'assurance-chômage sont comptabilisées selon l'année civile.

**Opérations financières du Régime d'assurance-chômage**

En 1989-1990, 752 198 nouveaux numéros d'assurance sociale ont été attribués. EIC a également modifié 65 315 dossiers existants et remplacé 176 294 cartes d'assurance sociale.

**Numéro d'assurance sociale**

□ Prévention et découragement

Au cours de l'année écoulée, deux importantes mesures ont été prises en vue de prévenir et de décourager les abus et les fraudes. D'abord, les pénalités administratives ont été majorées pour tenir compte d'infractions antérieures. En deuxième lieu, une campagne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus, à la forte possibilité qu'ils soient décelés, aux pénalités plus sévères et à l'existence d'une politique de divulgation volontaire permettant d'échapper aux sanctions habituelles s'il est signalé une infraction avant que soit menée une enquête. Une campagne interne d'information à égale mesure a été menée pour sensibiliser tous les employés de la Commission à l'existence d'abus et à leur rôle dans la protection des deniers publics confiés à leur soin.

## Assurance-chômage

# Le Régime d'assurance-chômage est devenu l'un de nos plus importants programmes nationaux

### Réforme administrative de l'assurance-chômage

Le 15 mai 1987, M. Benoit Bouchard, alors ministre d'Emploi et Immigration Canada, annonçait des changements à l'administration de l'assurance-chômage en vue d'améliorer le service et de mieux contrôler les abus. Ces changements devaient s'opérer dans trois domaines :

- ☐ sensibilité et service aux clients,
- ☐ simplification et automatisation,
- ☐ découragement des abus.

À ce jour, les principales améliorations nécessaires dans les domaines du service et du contrôle ont été apportées. La revue en profondeur des procédures faite dans le cadre de la réforme administrative a donné lieu à plus de 100 recommandations touchant les façons de simplifier les activités et d'éliminer les interruptions et les retards inutiles dans le paiement des prestations. Ces recommandations ont toutes été examinées et évaluées et beaucoup d'entre elles seront mises en oeuvre au cours des prochaines années.

L'automatisation des activités courantes sous-tendant le traitement des demandes de prestations se poursuit. En 1989-1990, le Système de rédaction des lettres d'agents a été installé dans tous les CEC s'occupant du traitement des demandes de prestations, en vue d'améliorer les communications avec les prestataires d'assurance-chômage.

### Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

En avril 1989, la ministre d'Emploi et Immigration Canada, Mme Barbara McDougall, a annoncé la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Cette stratégie comportait deux volets qui influenceraient sur l'administration du Régime d'assurance-chômage : des modifications législatives et la Stratégie de réemploi des prestataires (SRP). L'élaboration de plans a commencé immédiatement en prévision du 31 décembre 1989, date prévue de l'entrée en vigueur des modifications contenues dans le projet de loi C-21. En novembre et décembre 1989,

Le Régime d'assurance-chômage offre une protection temporaire du revenu aux travailleurs en chômage. Créé en 1940, le Régime est devenu l'un de nos plus importants programmes nationaux. Il concerne presque tous les Canadiens et constitue un élément important de l'économie.

### Service à nos clients

Le Centre d'Emploi du Canada (CEC) est le principal point de service aux clients. On y offre de nombreux services se rapportant au marché du travail et on y fournit des renseignements sur l'assurance-chômage. En 1989, les CEC ont traité 3,0 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage et les Centres régionaux d'information ont expédié 30 millions de mandats de prestations d'une valeur approximative de 11,3 milliards de dollars. Le personnel des CEC a répondu à 25 millions de demandes de renseignements provenant du public.

Le nombre de demandes de prestations accueillies a diminué en 1989 (baisse de 0,8 p. 100) et la prestation hebdomadaire moyenne a été plus élevée (215,88 \$, en hausse de 6,5 p. 100). Le nombre moyen de semaines pour lesquelles des prestations ont été versées par demande initiale a augmenté légèrement (en hausse de 0,6 p. 100, passant à 21,4 semaines), tandis que le nombre mensuel moyen de bénéficiaires a augmenté de 1,4 p. 100.



## Extension

### Répartition des projets Extension et des dépenses par groupe cible Au 31 mars 1990

Groupe cible principal	Dépenses actuelles	%	Nombre de projets	%	Nombre d'employés	%	Nombre de semaines de travail	%	Nombre de points de service	%
Femmes	3 783 131 \$	15,4	25	8,8	109	14,5	5 477,2	14,7	82	7,2
Chômeurs chroniques	1 028 114	4,2	10	3,5	32	4,2	1 529,5	4,1	39	3,4
Autochtones	5 268 705	21,4	82	28,9	164	21,7	8 181,9	21,9	385	33,6
Personnes handicapées	4 622 911	18,9	52	18,3	145	19,2	7 301,2	19,6	207	18,1
Jeunes	3 070 935	12,5	28	9,9	91	12,1	4 310,6	11,6	103	9,0
Délinquants, ex-délinquants	2 031 153	8,3	20	7,0	63	8,4	3 166,6	8,5	76	6,6
Collectivités isolées	2 392 651	9,8	42	14,8	76	10,1	3 647,9	9,8	187	16,3
Minorités visibles	556 831	2,3	8	2,8	17	2,3	812,7	2,2	24	2,1
Immigrants	657 618	2,7	4	1,4	19	2,5	1 021,0	2,7	10	0,9
Travailleurs âgés	624 738	2,5	8	2,8	22	2,9	1 051,6	2,8	15	1,3
Autres	483 872	2,0	5	1,8	16	2,1	783,0	2,1	17	1,5
Frais d'administration des contrats d'approvisionnements et Services Canada	275 000									
<b>Total</b>	<b>24 795 659</b>	<b>100,0</b>	<b>284</b>	<b>100,0</b>	<b>754</b>	<b>100,0</b>	<b>37 283,2</b>	<b>100,0</b>	<b>1 145</b>	<b>100,0</b>



## Membres des minorités visibles

En 1989-1990, des objectifs ont été établis concernant la participation des membres des minorités visibles à chacune des composantes de la Planification de l'emploi (PE). Au total, 20 608 personnes ont reçu pour la première fois de l'aide à l'emploi, grâce à la PE. Quelque 25 300 personnes ont trouvé un emploi régulier par l'entremise des CEC, ce qui correspond à 5,7 p. 100 du nombre global de placements dans des emplois réguliers. EIC a nommé des coordonnateurs partout au pays en vue d'améliorer les services offerts et de faire des efforts spéciaux pour assurer à ces personnes un accès égal et équitable aux possibilités d'emploi. Les coordonnateurs aident également à favoriser la pleine utilisation des programmes d'EIC pour répondre aux besoins des employeurs et des organisations des minorités visibles relativement à l'équité en matière d'emploi.

EIC a fait un effort concerté pour s'occuper des problèmes d'emploi persistants et ancrés dont sont affligées, tant sur le plan structurel qu'historique, les collectivités noires de la Nouvelle-Écosse. Divers projets lancés en 1989-1990 visaient la région où sont situées les trois plus grandes collectivités noires de la province. Parmi ceux qui sont à diverses étapes de mise en oeuvre, il convient de mentionner un projet pour personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, une option du Programme Intégration professionnelle, auquel sera affecté plus de 1 million de dollars sur trois ans, et un projet Emploi d'été/Expérience de travail (EEFT) auquel seront attribués 120 000 \$.

Souvent, les personnes handicapées se butent à des obstacles qui ont peu à voir avec leur capacité de remplir les fonctions d'un emploi. Ces obstacles systémiques et comportementaux en empêchent un bon nombre de s'intégrer au marché du travail. Pour éliminer ces obstacles, EIC a élaboré une approche multidimensionnelle qui comprend l'utilisation de services généraux et spécialisés.

Ainsi, les programmes de la Planification de l'emploi, principalement l'Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, ont permis de former plus de 7 156 personnes handicapées au cours de 1989-1990. De plus, les CEC en ont placé 6 200 dans des emplois réguliers. Ces données représentent une amélioration par rapport à 1988-1989.

Les projets Extension continuent d'offrir des services spécialisés aux personnes handicapées qui en ont besoin. Il existe actuellement 52 projets de ce type dans tout le pays, dans le cadre desquels EIC a versé 4,7 millions de dollars pour aider celles-ci à devenir aptes à occuper un emploi et, par le fait même, admissibles aux services et programmes réguliers des CEC.

EIC poursuivra l'amélioration de ses installations de façon à les rendre accessibles à tous les Canadiens. Outre l'accès aux locaux, EIC s'occupe de la mise au point de nouveaux moyens d'aider les malentendants et les malvoyants à utiliser les services et les programmes des CEC. Depuis novembre 1988, EIC a recours au Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network), d'origine américaine, pour aider les employeurs désireux d'embaucher des personnes handicapées.

Frais, fournit aux employeurs des renseignements sur les mesures prises par d'autres pour répondre aux besoins de ces travailleurs. Afin d'offrir un meilleur accès à ses services et programmes, EIC continue de solliciter les avis et les idées des organisations nationales et communautaires qui s'intéressent aux personnes handicapées.

## Personnes handicapées

En outre, EIC fait partie de la Stratégie canadienne de développement économique pour les autochtones (SCDEA) et coordonne ses efforts avec ceux d'Industrie, Sciences et Technologie Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada pour leur offrir le genre et le niveau de financement et de soutien des programmes nécessaires pour favoriser le développement économique durable et l'emploi.

En 1989-1990, il y a eu environ 8 555 nouveaux participants au Programme Développement de l'emploi, 5 114 au Programme Intégration professionnelle, 3 207 au Programme relatifs aux pénuries de main-d'oeuvre et 1 271 au Programme Acquisition de compétences. Quelque 11 620 dans des emplois réguliers. Ces données représentent une amélioration par rapport à 1988-1989.

Outre l'aide fournie aux travailleurs autochtones par les CEC, des groupes autochtones ont parrainé, au coût de 5,3 millions de dollars, des projets Extension dans le cadre desquels des services spécialisés d'emploi ont été fournis aux collectivités autochtones.

En vertu du Programme de subventions aux organismes bénévoles, la somme de 0,1 million de dollars a été versée à des organismes autochtones pour organiser des conférences, réaliser des travaux de recherche à court terme et appuyer des initiatives liées à l'emploi de ces groupes. Une initiative spéciale d'EIC, le Programme des stagiaires autochtones, fournit de l'emploi à des étudiants pendant les vacances d'été. En 1989-1990, 568 étudiants ont obtenu de l'emploi et les dépenses globales du programme se sont chiffrées à 2,1 millions de dollars. De plus, un bulletin d'information intitulé *Images* a été publié; il y est décrit les expériences des participants.

Programme de contrats fédéraux

Le 1<sup>er</sup> octobre 1986, le Programme de contrats fédéraux (PCF) a été mis sur pied. En vertu de ce programme, les entreprises comptant au moins 100 employés, qui soumissionnent des marchés gouvernementaux d'une valeur d'au moins 200 000 \$, doivent s'engager officiellement à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Des vérifications de conformité sont effectuées sur place pour évaluer le respect de l'engagement. Des sanctions, dont l'interdiction de soumissionner des marchés du gouvernement fédéral, peuvent être imposées si l'entreprise ne se conforme pas aux exigences du programme.

Les employeurs qui doivent ou qui désirent mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi au sein de leur entreprise doivent :

- déterminer et supprimer les pratiques et politiques en matière d'emploi qui créent des obstacles injustes;
- être prêts à prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des différences et permettre à tous de jouir de chances égales en matière d'emploi;
- veiller à ce que les membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) aient accès aux possibilités de formation et d'emploi.

Au début de 1990, le nombre d'entreprises qui s'étaient engagées à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi atteignait plus de 1 300. Plus de 675 employeurs ont obtenu des marchés du gouvernement et peuvent donc faire l'objet d'une vérification de conformité. Une vérification était en cours auprès de 31 employeurs et les résultats de la vérification effectuée auprès de 105 autres ont été favorables. En 1989-1990, deux entreprises qui ne s'étaient pas conformées aux exigences du programme ont interjeté appel d'une vérification défavorable et ont fait l'objet d'une vérification indépendante. Dans les deux cas, les entreprises ne peuvent plus soumissionner des marchés du gouvernement fédéral jusqu'à

ce qu'elles aient soumis un plan acceptable de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et pris les mesures qui s'imposent.

Il est prévu d'entamer en 1990-1991 le prochain volet de vérifications qui porteront sur les résultats. Deux années après la vérification de conformité aux exigences du Programme de contrats fédéraux, chaque entreprise est sujette à une vérification des résultats obtenus dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi depuis la dernière vérification.

Service de renseignements à l'intention des personnes handicapées

Un service de renseignements, qui est offert au Canada depuis novembre 1988, aide les travailleurs handicapés ou blessés à reprendre le travail ou à aborder les employeurs avec une nouvelle confiance pour solliciter un emploi.

Le Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) est un service téléphonique sans frais. En composant 1-800-JAN-CANA (526-2262), les employés peuvent joindre un conseiller bilingue qui a accès à une base de données contenant plus de 11 000 idées sur les façons de répondre aux besoins de personnes handicapées, bref, 11 000 solutions heureuses. Le conseiller consulte la base de données pour trouver ce qui répond le mieux aux besoins de l'employé et de l'employeur.

Les employeurs sont souvent agréablement surpris de constater combien il est facile et peu coûteux d'adapter une aire de travail aux besoins d'employés handicapés. Depuis qu'il est accessible aux Canadiens, le Service d'information sur les aménagements JAN a fourni à plus de 1 100 personnes des renseignements et idées utiles pour l'aménagement d'autres de travail. EIC estime ce service avantagé et s'est engagé à continuer de l'offrir jusqu'en 1990-1991.

**Emploi des femmes**

EIC a continué d'aider les femmes à trouver de l'emploi et à acquérir l'autonomie financière. Afin d'améliorer les services offerts, la plupart des CEC ont

nommé des conseillers chargés de la liaison avec celles-ci. EIC a également accordé environ 3,7 millions de dollars pour la réalisation de 25 projets Extension expressément pour elles. Quatre Centres préparatoires à l'emploi pour femmes, qui sont situés à Toronto, Regina, Calgary et Vancouver, offrent des services d'emploi spécialisés.

La promotion de l'emploi des femmes dans les métiers et les professions technologiques demeure une priorité d'EIC.

En 1989-1990, les nouvelles participantes aux programmes de la Planification de l'emploi se répartissaient comme suit : Développement de l'emploi, 33 928; Intégration professionnelle, 33 925; Défi 89, 42 637; Pénuries de main-d'oeuvre, 9 693; Acquisition de compétences, 16 275; Développement des collectivités, 2 491.

**Quelques statistiques sur la répartition des placements de femmes**

Placements dans des emplois réguliers	173 200
Placements dans des emplois réguliers traditionnellement masculins	32 100

Les placements de femmes représentent 38,9 p. 100 des placements dans des emplois réguliers et 15,5 p. 100 de ceux faits dans des emplois traditionnellement masculins.

Autochtones

Afin de répondre aux besoins particuliers des autochtones, EIC a mis sur pied un réseau de coordonnateurs régionaux de l'emploi des autochtones. En outre, dans les CEC où la concentration de clients-travailleurs autochtones est assez forte, on trouve des conseillers en emploi expressément pour eux. EIC consacre donc à ce groupe désigné un nombre important de programmes et de services



Si vous pouviez observer l'équipage de pont des navires amarrés à Terre-Neuve, vous ne verriez, la plupart du temps, aucune femme comme matelot. Ce n'est pas parce qu'elles sont incapables à exercer un tel métier que les femmes en sont absentes, mais plutôt parce que l'on donne la préférence aux hommes.

Grâce au Programme Intégration professionnelle d'Emploi et Immigration Canada, la situation est appelée à évoluer. La plupart des matelots des provinces atlantiques apprennent pendant plusieurs mois leur métier en mer. En revanche, certaines habiletés, comme l'épissure des fils et des cordages ainsi que les mesures d'urgence en mer ne s'acquiert que sur la terre ferme, à l'école des experts. C'est pourquoi un capitaine de navire donnerait l'importance pour avoir un bon matelot d'expérience ayant reçu une excellente formation. Certains matelots, dont quelques autres étudiants.

Le cours a incité Jo Anne et Lynn à s'inscrire au programme régulier des sciences maritimes de l'Institut, d'une durée de trois ans. Et comme elles ont déjà étudié certaines matières comme les mesures d'urgence en mer et la navigation, elles auront une bonne longueur d'avance sur les autres étudiants.

de la Garde côtière du Canada.

*Anne Harvey et The Sir Humphrey Gilbert*



a été annoncée le 11 avril 1989, se fondera sur les succès déjà obtenus par les programmes de la PE. Son objectif est de susciter un effort national et d'encourager les employeurs, les syndicats, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les éducateurs, les groupes d'intérêt et les particuliers à accorder la priorité à l'accroissement du niveau de compétence des travailleurs; elle vise aussi à trouver la meilleure combinaison de politiques, de programmes et de pratiques d'emploi qui permettra à chaque travailleur de réaliser son plein potentiel.

La SMO devrait étendre la gamme de programmes et de services offerts. EIC compte pouvoir mettre davantage l'accent sur le client en associant plus étroitement les services d'assurance-chômage et les programmes et services d'emploi. Ainsi, EIC pourra, de façon souple et efficace, offrir l'ensemble des programmes et des services disponibles de même qu'un soutien du revenu par l'entremise des CEC.

## Équité en matière d'emploi

### Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Le 13 août 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur par proclamation et le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi a été mis sur pied. Cette Loi témoigne du sérieux de l'engagement pris par le gouvernement fédéral en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Les employeurs régis par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État qui comptent au moins 100 salariés sont tenus de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de rendre compte tous les ans des progrès réalisés. La plupart des employeurs visés sont dans les secteurs des banques, des communications et des transports.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de veiller à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. La Loi vise également à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes

## Équité en matière d'emploi dans l'industrie aérospatiale

*D'origine polonaise, M. Maciej Zeberek, qui est maintenant, a amélioré sa connaissance de l'anglais et obtenu ses titres de compétence comme technicien des plastiques de l'industrie aérospatiale en participant à un projet conjoint d'EIC et de Boeing Canada.*



Grâce à la formation en milieu de travail donnée par Boeing Canada, plusieurs clients malentendants de Winnipeg ont pu rejoindre la population active après avoir acquis de nouvelles aptitudes professionnelles. Le projet, commencé en mars 1988, est financé par Emploi et Immigration Canada dans le cadre de l'option Pénuries de main-d'oeuvre de la Planification de l'emploi.

Boeing a conçu le cours de formation qui est donné par des employés de l'entreprise. La formation consiste en 90 heures de cours théorique présentée dans un collège de la région et en 150 heures de formation pratique qui a lieu chez Boeing. Un interprète professionnel assure la communication entre l'instructeur et les stagiaires malentendants, mais aucun autre arrangement, équipement ou matériel spécial n'a été nécessaire.

Les diplômés, devenus techniciens des plastiques utilisés dans l'industrie aérospatiale, sont engagés dès la fin de leur formation. L'entreprise a recruté neuf diplômés après la première session et dix autres après la deuxième.

Avant de venir au Canada, M. Maciej Zeberek, immigrant d'origine polonaise, travaillait en Italie dans le secteur des pièces de machine. À l'aide de signes, il expliquait : «J'ai commencé à suivre ma formation à Boeing en septembre 1989. J'ai pu apprendre les mathématiques et améliorer mon anglais tout en suivant un cours de formation sur les matériaux employés dans l'industrie.» M. Zeberek constitue un des nombreux exemples de ce que les Centres d'Emploi du Canada et les entreprises locales peuvent faire ensemble pour l'équité en matière d'emploi.

**Les meilleures solutions**

cement, l'aide à l'activité indépendante, la mise sur pied de centres d'aide aux entreprises, la création de fonds de fiduciaire pour la formation ou une combinaison de certains de ces éléments. Les décisions sont prises tant au niveau régional qu'

local sur ce qui répond le mieux aux besoins du marché du travail local. Les résultats révèlent que les instruments utilisés varient grandement suivant les besoins locaux.

Bien que les instruments varient, l'objectif principal est de former les gens

Sondage de suivi	
Développement de l'emploi	Intégration professionnelle
Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre	Acquisition de compétences

les représentants des groupes cibles et

## Prise de décisions à l'échelon local

Stratégie de mise en valeur  
de la main-d'oeuvre

sont décentralisés, les bureaux locaux peuvent affecter les fonds à l'ensemble du marché du travail local. Les CEC se font conseiller sur les besoins locaux par les députés, les employeurs, les travailleurs, les représentants des milieux scolaires,

□ Le Programme d'aide à l'innovation ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'EIC. Son rôle est d'encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Il permet de veiller à l'adoption de la PE à mesure qu'évo- luent les besoins.

## Bénéficiaires d'aide sociale

## Bénéficiaires d'aide sociale

Un accord conclu en 1985 par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux a permis d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale, grâce à la PE. Les accords conclus avec toutes les provinces et les Territoires du Nord-Ouest prévoient la collaboration de deux niveaux de gouvernement à la prise de mesures destinées à favoriser l'insertion



Canada (CFC) et 30 000 clients en ont bénéficié. Ce service a été offert de façon moins régulière dans plusieurs autres CEC. Le système a également été utilisé à l'occasion de plusieurs expositions régionales et de salons d'orientation professionnelle.

Le système aide les clients à planifier leur carrière en choisissant une profession selon leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs valeurs. En outre, il fournit des renseignements sur les programmes des établissements d'enseignement et de formation du Canada.

## Mise en valeur des ressources humaines

### Planification de l'emploi

En septembre 1985, le gouvernement fédéral a lancé la Planification de l'emploi (PE), initiative qui vise à offrir à la population des possibilités d'emploi et d'acquisition de compétences. Aujourd'hui, plus de deux millions de Canadiens bénéficient des compétences et de l'expérience qu'ils ont acquises.

La PE repose sur trois principes. En premier lieu, le gouvernement fédéral accorde un soutien en matière d'adaptation de la main-d'œuvre aux personnes, aux employeurs et aux collectivités qui ont le plus besoin de son aide. En deuxième lieu, le soutien est accordé aux activités qui contribuent le plus à répondre aux besoins. Enfin, l'accent est mis sur la prise de décisions à l'échelon local.

### Aider qui en a le plus besoin

La PE vient en aide à qui en a le plus besoin, grâce à des programmes qui s'adressent aux particuliers, aux employeurs et aux collectivités qui profiteront le plus d'un soutien gouvernemental et à l'amélioration de la participation des membres des groupes désignés au marché du travail.

Les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées constituent des groupes désignés auxquels la Planification de l'emploi accorde une attention particulière. Des objectifs de participation des

membres des groupes désignés fixés pour 1989-1990, beaucoup ont été atteints et certains dépassés. Par exemple, le taux visé de participation des femmes au Programme Acquisition de compétences était de 30 p. 100 et le taux atteint a été de 38,9 p. 100.

Voici les six programmes de la Planification de l'emploi qui s'adressent aux personnes qui ont le plus besoin d'aide :

□ Le Programme Développement de l'emploi aide les chômeurs de longue date, généralement ceux qui sont en chômage depuis au moins 24 des 30 dernières semaines. Le programme leur permet d'acquies à la fois une formation en cours d'emploi et une formation théorique.

En 1989-1990, il y a eu 65 500 participants au programme pour lequel le gouvernement fédéral a déboursé 462,4 millions de dollars.

**L'article 25 de la Loi sur l'assurance-chômage** prévoit l'utilisation des prestations d'assurance-chômage pour créer des possibilités d'emploi à l'intention des travailleurs licenciés durant les périodes de récession économique, en l'absence de toute autre activité productive.

□ Le Programme Intégration Professionnelle vise les personnes qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à s'y réintégrer. Il s'adresse aux jeunes, en particulier aux décrocheurs, aux femmes qui éprouvent de la difficulté à passer de la maison au marché du travail et aux personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi. Une de ses composantes, Défi, aide les étudiants et les décrocheurs récents à acquies une expérience de travail et à faire une expérience d'apprentissage pendant les mois d'été. Les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire sont admissibles aux projets lancés dans le cadre de l'option Alternance travail-études.

En 1989-1990, 84 600 participants ont profité de Défi 89, pour lequel le gouvernement fédéral a versé 128,0 millions de dollars. Quelques 58 600 personnes ont reçu une aide dans le cadre des autres options, pour lesquelles le gouvernement a déboursé 393,5 millions de dollars.

□ Le Programme Acquisition de compétences s'adresse aux travailleurs dont les emplois sont menacés par l'évolution de la technologie et du marché. L'option Emploi continu permet aux entreprises nouvelles ou en croissance de former et d'embaucher des travailleurs qui viennent d'être licenciés. Les participants à ce programme peuvent également bénéficier de l'option Aide au déplacement et aide de voyage.

L'option Fonds de fiducie pour la formation favorise la prise d'un engagement à long terme de la part de l'employeur et, selon le cas, des employés, d'appuyer l'acquisition de compétences et le recyclage pour faciliter l'adaptation à l'évolution de la technologie et du marché.

L'option Travail partagé permet aux employeurs de faire face à un ralentissement et d'éviter des licenciements. En vertu de cette option, les employés conservent leur emploi, mais ils touchent des prestations pour les jours ouvrables où ils ne travaillent pas; pour leur part, les employeurs conservent leurs travailleurs expérimentés. Au cours de l'année 1989, 37 487 personnes ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché des prestations d'assurance-chômage d'un montant total de 21 154 549 \$.

□ Le Programme Développement des collectivités est conçu pour répondre aux besoins spéciaux des collectivités rurales et éloignées qui sont aux prises avec de graves problèmes de chômage chronique ou de restructuration. Bref, il aide les collectivités à s'aider elles-mêmes. Des comités de développement les aident à



Le Système national des services d'emploi (SNSÉ) est un système d'information automatisée conçu pour permettre aux CEC d'offrir un service plus rapide et de fournir des renseignements plus précis aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs. Les exigences d'un emploi vacant dont fait part un employeur à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) peuvent être rapidement communiquées aux autres CEC dans les grandes régions urbaines, afin de trouver des candidats ayant les qualités requises. Ce système profite également aux clients-travailleurs en leur donnant accès aux emplois vacants dans les autres secteurs de leur ville par l'entremise des autres CEC.

# JOBS CAN

La mise au point de JOBSCAN, un nouveau système automatisé d'établissement des exigences des emplois, s'est

La base de données de JOBSKAN, qui contient les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs, permet d'obtenir des renseignements sur le marché du travail fondés sur les compétences, d'établir à l'aide de l'ordinateur les exigences des offres d'emploi et de sélectionner les candidats éventuels.

Un prototype du système JOBSKAN a

Poursuivre.

été installée dans la région de la Capitale nationale en février 1990. Le système peut fonctionner sur des micro-ordinateurs autonomes, sur des micro-ordinateurs reliés à nos systèmes en direct tels que le Système national des services d'emploi (SNSB) et le Système à accès direct de l'assurance (SADA), de même que sur les terminaux reliés aux unités centrales des systèmes en direct d'EIC.

# XIOHC

Ce système informatisé de renseignements sur les carrières a été utilisé durant toute l'année dans 54 Centres d'Emploi du



*Mme Leah Fontaine-Moar, en compagnie de ses marionnettes autochtones.*

# Une étudiante du PSA tire les ficelles

Mme Fontaine-Moar a décidé de créer ses propres personnages autochtones pour le programme et, ainsi, elle a découvert sa voie en art dramatique. Le PSA a été pour Mme Fontaine-Moar l'occasion rêvée d'acquérir une expérience de travail différente, tandis qu'elle prenait un repos de la scène artistique. Fait intéressant, elle est d'avis que les diverses compétences organisationnelles acquises en travaillant pour Emploi et Immigration Canada l'ont aidée à créer son théâtre de marionnettes. De retour aux études, Mme Leah Fontaine-Moar a mis de côté son théâtre de marionnettes pour se concentrer sur ses activités scolaires. Pourtant, si l'on se fie à sa récente incursion au Festival international des enfants, elle n'a aucune intention de ralentir ses activités artistiques.

remplacée par la nouvelle Classification nationale des professions et par JOBSCAN.

La nouvelle Classification nationale des professions, dont l'élaboration s'est poursuivie, vise à accroître la capacité du Canada de recueillir, d'analyser et de diffuser des statistiques et des renseignements sur les professions. Une version provisoire de la Classification nationale des professions a été établie en collaboration avec Statistique Canada. La validation de l'exactitude de cette version provisoire est en cours. EIC bénéficiera de meilleures statistiques en ce qui concerne les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, la planification des ressources humaines et l'équité en matière d'emploi.

### Normes professionnelles

La principale tâche de la Division des normes professionnelles est d'établir à l'égard des professions et des métiers des normes qui favorisent la mobilité de la main-d'oeuvre.

Par sa participation active au Programme de normes interprovinciales (Sceau rouge), la Division a établi des liens avec les autorités fédérales, provinciales et territoriales compétentes ainsi que des représentants des industries et des syndicats. Elle coordonne l'élaboration, la validation et la publication d'analyses nationales des professions et des métiers, qui définissent les compétences et les connaissances qu'exige l'exercice de chaque métier ou profession et les tâches et sous-tâches que chacun ou chacune comporte.

En 1989-1990, huit analyses de professions ou de métiers ont été publiées. Les analyses serviront également à élaborer les programmes de formation et les examens de compétence.

La Division des normes professionnelles coordonne en outre l'élaboration, la validation et la publication des examens interprovinciaux menant au certificat de compétence. Trois examens ont été publiés et le tableau Ellis a été mis à jour.

## Un mélange de deux cultures

*Noel Knockwood (à gauche), Louis Morris (à droite) et deux étudiants du MicMac Native Learning Centre. L'intégration de deux cultures tout en acquérant de nouvelles compétences.*



Noel Knockwood, le directeur du centre d'apprentissage micmac d'Halifax, trace un triste tableau de l'expérience du peuple autochtone : « La majorité des autochtones abandonnent l'école et un bon nombre d'entre eux sont analphabètes. »

Le centre d'apprentissage micmac essaie de renverser le courant grâce à l'aide du Programme Intégration professionnelle. Il offre de la formation en dynamique de la vie, du rattrapage scolaire et de l'expérience pratique. Beaucoup d'autochtones font face à des emplois restreints et à une culture différente de celle qu'ils ont connue dans la réserve.

« Nous essayons d'adapter l'éducation aux autochtones en leur montrant qu'il n'y a pas une bonne et une mauvaise culture »

Les diplômés ont trouvé des emplois au gouvernement, à la Commission des droits de la personne, dans des banques et, comme une photo fièrement affichée sur le bureau de M. Morris le prouve, à la GRC. Le centre encourage cette capacité à chevaucher deux mondes et à le faire avec brio.

Depuis le début du programme en 1985, le taux de réussite des étudiants a se trouver un emploi ou à poursuivre leurs études a été de 80 p. 100.

Le monde est considéré sur un pied d'égalité.

mais que les deux peuvent coexister», explique Louis Morris, professeur du centre. Le centre offre un milieu ouvert et favorable à l'apprentissage. Les étudiants et le professeur s'assoient ensemble et tout le monde est considéré sur un pied d'égalité.



d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail. Muni de cette information, le CEC est plus en mesure de planifier l'élaboration, l'administrat-  
tion et l'exécution de ses programmes (Assurance-chômage, Emploi et Immigra-  
tion). En outre, grâce à l'information améliorée sur le marché du travail, il est  
La Classification canadienne descriptive des professions est progressivement

Postes vacants, présentations et placements :

<input type="checkbox"/> Placement	
offres d'emploi de plus d'une semaine	642 400
offres d'emploi de moins d'une semaine	101 000
offres d'emploi accessibles*	276 900
clients dirigés vers des emplois réguliers	2 007 700
placements de plus d'une semaine	445 200
placements de moins d'une semaine	99 000
placements par le Service d'emploi agricole	277 600
autochtones placés dans des emplois réguliers	14 300
personnes handicapées placées dans des emplois réguliers	6 200
membres de minorités visibles placés dans des emplois réguliers	25 300
fermes placées dans des emplois réguliers	173 200
jeunes placés dans des emplois réguliers	145 100
entrevues de détermination des besoins	1 082 900

<input type="checkbox"/> Services d'adaptation	
entrevues de counselling	501 400
dossiers de counselling fermés	234 600
participants aux stratégies de recherche d'emploi**	35 500
services spécialisés concernant l'équité en matière d'emploi	580
ententes signées en matière de planification des ressources humaines	230
nouveaux accords signés avec le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie	660
dossiers de cas d'employeurs fermés***	17 700
<input type="checkbox"/> Information sur le marché du travail	
participants aux séances d'information de groupe****	301 600
clients-travailleurs	
participants aux séances d'information de groupe	14 500
clients-employeurs	

L'affichage des offres d'emploi accessibles a été conçu dans le but de permettre aux clients prêts à travailler d'effectuer leur propre recherche d'emploi. Une carte d'offre d'emploi accessible contient les détails du poste et l'information requise, afin de permettre aux clients de contacter l'employeur directement, sans l'intervention du CEC.

Les stratégies de recherche d'emploi ont trait à des services de counselling de groupe. L'objectif est d'appren-  
dre aux clients en chômage à développer un comportement dynamique de recherche d'emploi.

Les dossiers de cas d'employeurs fermés ont trait aux plans d'action mis au point pour résoudre les questions  
d'adaptation au marché du travail.

Les participants aux séances d'information de groupe renvoient au nombre de clients-travailleurs qui ont reçu  
de l'information sur le marché du travail, de l'information sur les possibilités d'emploi ainsi que de l'informa-  
tion générale sur les services et les programmes des CEC au cours de séances de groupe.

Le protocole d'entente fédéral-provincial prévoit un mécanisme de collaboration et de consultation entre EIC et les provinces touchant le perfectionne-  
ment et l'emploi des travailleurs agricoles dans le secteur agricole primaire.

En 1989-1990, un protocole d'entente fédéral-provincial a été signé avec la Nouvelle-Ecosse, l'Île-du-Prince-Edouard, l'Ontario et le Manitoba. Les négociations se poursuivent avec les autres provinces et d'autres modalités d'examen des initiatives agricoles ont été établies.

En 1989-1990, les dépenses faites dans le cadre du programme totalisent 9,9 millions de dollars.

Planification des ressources humaines

La planification des ressources humaines est un élément essentiel de la collabora-  
tion d'EIC avec le secteur privé, les gouvernements étrangers et d'autres ministères et organismes fédéraux. EIC négocie des accords de développement économique régional avec le secteur privé de même qu'avec les provinces et les ter-  
ritoires, afin d'encourager la planification des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail. En 1989-1990, EIC a conclu avec le secteur privé 230 accords de planification des ressources humaines.

Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail est un des principaux éléments de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. L'objectif est de diffuser de l'information à jour et utile sur le marché du travail aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs, de même qu'aux groupes, aux organismes et aux établissements communitaires.

A l'échelon local, le Centre d'Emploi du Canada (CEC) est le point de collecte,



diagnostic sont très utiles aux conseillers qui s'en servent pour aider des clients à trouver un emploi convenable.

## Clubs de placement

Les Clubs de placement aident les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, surtout les chômeurs de longue date, à trouver un emploi convenable dans le plus bref délai possible. Les membres se rencontrent quotidiennement sous la surveillance d'un conseiller pendant une période de deux à trois semaines ou jusqu'à ce qu'ils aient trouvé un emploi. Selon les rapports provenant des clubs, 80 p. 100 ou plus de leurs membres trouvent un emploi convenable. Des Clubs de placement sont organisés régulièrement dans chaque région à l'intention des travailleurs âgés par des organismes parrainés par EIC et à l'intention de membres d'autres groupes désignés participant à des projets lancés dans le cadre des programmes Développement de l'emploi, Intégration professionnelle et Extension. À l'avenir, ces clubs seront appelés à jouer un rôle encore plus grand pour aider les prestataires d'assurance-chômage et les bénéficiaires d'aide sociale à trouver du travail.

## Extension

Le programme Extension s'allie à des organismes locaux pour offrir des services d'emploi aux clients dont les besoins sont mieux satisfaits par des projets lancés dans le cadre de ce programme que par les CEC.

Le personnel du programme Extension aide les travailleurs à découvrir et à supprimer les obstacles à l'emploi. À cette fin, il peut être nécessaire de collaborer avec des organismes communautaires. En 1989-1990, environ 25 millions de dollars ont été versés, en vertu de marchés de services, à des organismes qui ont parrainé des projets dans le cadre de ce programme. Environ 760 conseillers et autres employés des projets ont fourni des services à presque 1 150 collectivités.

Parmi les hommes et les femmes qui ont sollicité l'aide d'un projet Extension, plus de 77 000 ont trouvé un emploi à temps plein ou à temps partiel.

## Répartition des projets Extension selon les groupes clients :

Femmes	25
Chômeurs chroniques	10
Autochtones	82
Personnes handicapées	52
Jeunes	28
Délinquants ou ex-délinquants	20
Habitants de régions isolées	42
Membres de minorités visibles	8
Immigrants	4
Travailleurs âgés	8
Autres	5
<b>Total</b>	<b>284</b>

## Services d'adaptation au marché du travail

### Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Depuis 25 ans, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) s'emploie avec succès à encourager les employeurs et les syndicats à collaborer à la résolution de problèmes d'adaptation dans le milieu de travail.

Par l'entremise du SAAI, il est payé jusqu'à 50 p. 100 des frais des comités mixtes établis en vertu d'accords officiels entre les travailleurs, les employeurs et EIC (et, dans certains cas, les provinces ou les municipalités). Ces comités patronaux-syndicaux sont présidés par une personne indépendante; un agent du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie y siège d'office. En 1989-1990, il a été conclu 660 nouveaux accords dont la valeur globale s'élève à environ 12,5 millions de dollars.

En outre, EIC offre une aide à l'adaptation à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins globaux des associations nationales d'industries, de travailleurs et

## Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger

Les dispositions prises continuent de permettre le recrutement ordonné de travailleurs étrangers pour répondre aux besoins temporaires des employeurs.

En 1989, 7 762 travailleurs sont venus des Antilles et 4 475 du Mexique. La plupart d'entre eux ont travaillé dans des fermes et des conserveries de l'Ontario; d'autres sont allés travailler en Alberta, au Manitoba, au Québec et en Nouvelle-Écosse.

## Programme canadien de réorientation des agriculteurs

Le Programme canadien de réorientation des agriculteurs (PCRA), qui est financé par Agriculture Canada et offert par EIC, vise à aider les familles agricoles à s'adapter à un nouvel emploi lorsqu'elles ont perdu ou sont sur le point de perdre leur ferme en raison d'un échec financier.

En vertu du programme, les membres de la famille bénéficient d'un soutien du revenu provisoire et d'une aide à l'adaptation afin de trouver un autre emploi. Au cours de 1989-1990, les familles agricoles ont reçu une aide financière se montant à 6,8 millions de dollars. Depuis septembre 1986, 3 085 familles agricoles ont participé au programme.

## Service d'emploi agricole

Le Service d'emploi agricole (SEA) est conçu pour aider le marché du travail agricole. Les 109 bureaux du SEA offrent des services d'emploi spécialisés aux agriculteurs et aux travailleurs. Les bureaux sont exploités par des entrepreneurs indépendants en vertu de marchés conclus avec EIC, mais ils entretiennent des relations étroites avec les Centres d'Emploi du Canada. En 1989-1990, les bureaux du SEA ont pourvu à environ 277 600 postes vacants.

EIC est en train d'élaborer des tests concernant les adultes éprouvant des difficultés d'apprentissage. Un modèle de test a été établi et il sera évalué par des spécialistes avant de l'adopter.

#### Stratégies de recherche d'emploi

Un atelier intensif de deux jours portant sur les stratégies de recherche d'emploi permet aux chercheurs d'emploi d'avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de leurs aptitudes professionnelles et les aide à acquérir des méthodes de recherche d'emploi.

#### Autres instruments de counselling

Certains instruments de counselling personnel sont mis à la disposition des clients des CBC. Au nombre de ces instruments figurent *Se trouver un emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui*, la série *Moi, je sais comment*, le système *Programme d'aide aux clients cherchant un emploi* (PLACB) ainsi que *Comment surmonter les obstacles à l'emploi*, le *Sélecteur personnel de profession*, *Planifier sa carrière* et le *Répertoire national des programmes des collèges et des universités*.

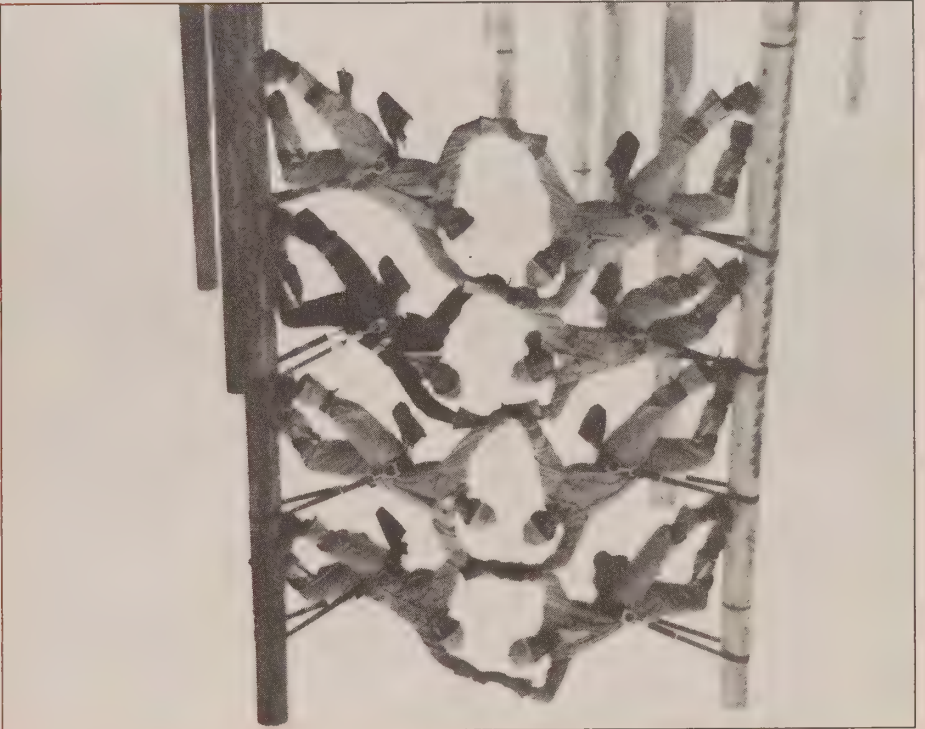
Trois guides d'auto-apprentissage ont été élaborés à l'intention des conseillers des CBC qui offrent des séances d'information en groupe. Ces guides ont été diffusés à toutes les régions.

#### Services de diagnostic

Le programme Services de diagnostic, qui existe depuis 1972, sert à fournir aux conseillers en emploi des renseignements sur les facteurs physiques, sociaux et psychologiques pouvant influencer la capacité d'un client de s'intégrer au marché du travail. Ces renseignements aident le conseiller et le client à établir un plan d'action qui permettra à ce dernier de se trouver un emploi convenable. Le programme prévoit l'achat de services de diagnostic dans le cas de clients qui ont des besoins spéciaux en counselling. En 1989-1990, plus de 4 000 clients ont bénéficié de ce programme. Les rapports de

## Les femmes peuvent monter elles aussi...

*Femmes innovatrices dans des emplois non traditionnels.*



Les femmes portant salopette, casque de sécurité et attirail de monteur de lignes sont des oiseaux rares. Mais leur nombre pourrait se multiplier si le projet québécois Aide à l'innovation obtient du succès. Les femmes participant à ce projet suivent des cours de recyclage dans des emplois non traditionnels comme l'aéronautique, l'électronique et les transports. Hydro-Québec a été l'une des premières sociétés à tenter franchement l'expérience. À la suite d'une entente patronale-syndicale, elle a ouvert douze postes à des femmes.

D'abord réticents, les cadres ont fini par accepter le projet. Mais il a été plus difficile de le faire accepter par les monteurs de lignes masculins. Beaucoup doutent que ce métier convienne aux femmes. Pour faciliter leur intégration, il faut recruter des candidates qui ont vraiment des aptitudes pour les emplois non traditionnels. Malgré l'accueil mitigé qu'il a reçu, le projet est utile à la cause des femmes. Plus elles seront présentes dans les domaines non traditionnels, plus vite elles pourront s'y faire accepter.



deux modules fournissent aux conseillers une formation à tout le processus de counselling d'emploi, depuis l'appréciation de l'employabilité et l'élaboration d'objectifs à la conclusion et l'évaluation. Plus de 218 conseillers ont achevé le module *Counselling d'emploi en groupe*. De ce nombre, 69 ont satisfait à toutes les exigences pour recevoir leur certificat; les autres sont en bonne voie de l'obtenir. On a eu davantage recours aux séances de groupe pour le counselling d'emploi et l'initiation aux stratégies de recherche d'emploi en 1989-1990. Il faudra donc accroître la formation dans ce domaine et les méthodes de counselling en groupe. Une formation est donnée pour assurer le plus haut niveau de qualité des tests et des services de counselling offerts par les Centres d'Emploi du Canada. En février 1989, environ 1 729 conseillers étaient autorisés à faire subir les tests d'EIC.

## Tests

Les tests sont des instruments précieux dans le cadre des services de counselling offerts aux clients-travailleurs. Les conseillers les utilisent pour évaluer les intérêts, les aptitudes, les compétences et le niveau d'instruction des clients. Ces renseignements, joints à d'autres données, comme les possibilités d'emploi, peuvent aider les clients à prendre la meilleure décision possible concernant leur avenir professionnel.

EIC a un programme de recherche et de développement de tests pour doter ses services de counselling des meilleurs instruments possibles.

L'Epreuve canadienne de rendement pour les adultes (ECRA) a été mise au point dans le but d'aider les conseillers à l'intérieur et à l'extérieur d'EIC à mesurer le niveau de compétence fonctionnelle des adultes. Une version française de l'ECRA est en cours de validation et sera disponible vers le début de 1991.

Les versions anglaise et française de la Batterie générale des tests d'aptitudes ont été revues et corrigées et de nouvelles normes sont maintenant à la disposition des intéressés.

## Alternance travail-études donne une longueur d'avance aux étudiants

*Mme Mavis Swello (à dr.), enseignante en soins infirmiers dans le cadre de l'option Alternance travail-études, montre à Tracy McCaider, étudiante, comment fonctionne une baignoire spécialement conçue pour des patients incapables d'utiliser une baignoire ou une douche ordinaire.*



De nos jours, tout étudiant qui lutte pour entrer à plein temps sur le marché du travail vous dira que la concurrence est vive et l'expérience vitale. Pour ces raisons, de plus en plus d'étudiants de premier cycle décident de prendre une longueur d'avance en participant à des projets Alternance travail-études.

Les étudiants en soins infirmiers auxiliaires, par exemple, font une bonne part de leur apprentissage en classes; cependant, lorsqu'il s'agit des soins à donner aux patients, il n'y a rien comme l'expérience acquise en milieu de travail. Vous n'avez qu'à le demander à Tracy McCaider qui a terminé le projet Alternance travail-études au Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School de Selkirk, au Manitoba. Cette école participe au projet Alternance travail-études depuis 1986.

Grâce à une formation théorique et pratique, Tracy a appris, au cours de divers placements à court terme, à subvenir aux besoins quotidiens des gens hospitalisés, des résidents de maisons de retraite et de

personne alitée.

L'Alternance travail-études constitue une option du Programme Intégration professionnelle, un des axes de la Planification de l'emploi, et s'applique aux cours qui combinent la formation en classe à l'expérience en milieu de travail pour une variété d'emplois. Les projets sont financés à 60 p. 100 par le gouvernement fédéral et à 40 p. 100 par l'établissement qui offre le cours.



## Service national de placement Services aux employeurs

EIC a pour objectif d'offrir aux clients-employeurs des services de qualité en matière de placement, d'informations sur le marché du travail et d'adaptation à ce dernier. Des efforts ont été déployés pour aider en particulier les dirigeants de petites entreprises et les entrepreneurs.

Depuis janvier 1985, plusieurs services aux employeurs ont été mis en place dans les CEC partout au pays, afin de respecter cet engagement envers les dirigeants de petites entreprises et les entrepreneurs. Les CEC visent maintenant davantage à faire connaître les programmes et les services d'emploi aux entreprises susceptibles d'exercer une influence sur le marché du travail local.

De plus, EIC a mis au point un réseau complet de services en collaboration avec les autres ministères et organismes gouvernementaux qui s'intéressent aux dirigeants de petites entreprises et aux entrepreneurs, afin d'aider les CEC à satisfaire aux besoins de ces derniers au chapitre de l'emploi. Ce réseau permet aux CEC de devenir, dans leur collectivité, le principal interlocuteur des dirigeants de petites entreprises et des nouveaux entrepreneurs en ce qui concerne le perfectionnement des ressources humaines.

Le colloque à l'intention des employeurs locaux, séance d'information et de discussion d'une durée d'un jour, est une autre initiative de plus en plus profitable. Fondé sur la formule du recouvrement des frais, il vise à améliorer les relations avec les entreprises et à mieux faire comprendre les programmes et les services d'EIC. En 1989-1990, plus de 200 colloques ont été organisés partout au pays à l'intention d'environ 4 500 employeurs.

## Placement

### Centres d'information sur l'emploi

La plupart des CEC sont dotés d'un Centre d'information sur l'emploi (CIE) où les travailleurs peuvent choisir une profession et un emploi d'après des offres

affichées, obtenir des renseignements sur les emplois vacants et les conditions d'emploi et demander, au besoin, d'être présentés comme candidats à des emplois. La Commission a également commencé à instaurer graduellement l'affichage d'offres sans intermédiaire dans ses bureaux. Dans ce cas, les offres d'emploi des employeurs de CIE renferment des renseignements complets sur les employeurs pour permettre aux travailleurs de s'adresser à eux directement.

### Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

D'avril à août 1989, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants, où ont travaillé environ 1 341 étudiants de dernière année et diplômés récents du niveau post-secondaire. Ces CEC ont effectué environ 357 000 placements temporaires ou occasionnels, la plupart dans le secteur privé, au coût de 10,8 millions de dollars. Ce nombre représente une diminution de 10 p. 100 par rapport à l'année précédente.

### Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Au cours de 1989-1990, EIC a exploité 101 CEC sur le campus des universités et des collèges du pays. Ces CEC ont offert un large éventail de services d'emploi aux étudiants de niveau postsecondaire et ont effectué plus de 50 000 placements.

### Counseling d'emploi

Les CEC offrent aux clients-travailleurs un service de counseling d'emploi afin de les aider à définir des possibilités d'emploi, à acquérir les compétences requises et à mettre en oeuvre des plans d'action pour chercher, trouver et conserver un emploi. Les conseillers en emploi utilisent souvent des tests psychométriques, des programmes et des instruments particuliers de counseling, comme des stratégies de recherche d'emploi, pour aider les clients à atteindre leurs objectifs.

### Formation axée sur les employeurs

Le Programme de formation axée sur les compétences permet aux conseillers des Services aux employeurs d'acquérir les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires pour évaluer les besoins des employeurs. En outre, il leur aide à élaborer et à mettre en oeuvre des plans de marketing des programmes et services d'emploi, en vue de faciliter l'adaptation au marché du travail. L'accent est mis sur la «qualité du service» et les conseillers sont incités à penser globalement et à agir localement. Ils sont aussi invités à adopter une approche d'entrepreneur pour établir un partenariat entre EIC et le secteur privé.

Au 1<sup>er</sup> avril 1990, 75 p. 100 des conseillers visés à l'échelle nationale avaient achevé la composante A, volet de base du programme de formation des Services aux employeurs. En outre, à cette date, la composante B, Marketing et qualité du service, que l'on avait commencé à offrir en 1989, avait été donnée dans toutes les régions.

Une étude de validation du contenu de la composante A a été faite pour évaluer son efficacité et sa pertinence à l'emploi. Les résultats se sont révélés favorables, et il a été recommandé de concevoir un cours à l'intention des superviseurs des conseillers des Services aux employeurs. Un tel cours a donc été élaboré et mis à l'essai en avril 1990; il pourra être utilisé dès septembre 1990.

### Formation axée sur les travailleurs

Le Programme de formation axée sur les compétences en counseling d'emploi permet aux conseillers en emploi d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour offrir des services efficaces aux clients-travailleurs qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à se chercher un emploi de façon autonome.

Au 3 mai 1990, 1 890 conseillers en emploi avaient achevé avec succès le module *Évaluation du counseling d'emploi*, tandis que 816 avaient terminé le module *Counseling d'emploi individuel*: Une approche systématique. Ces

# Emploi

## Répondre aux besoins des travailleurs, des employeurs et des collectivités et donner un service d'excellente qualité

**E**mploi et Immigration Canada (EIC) collabore étroitement avec ses partenaires économiques et sociaux pour offrir au public des services dans les quatre domaines suivants :

□ **Placement** — L'objet de ce service est d'assortir les travailleurs qualifiés disponibles et les emplois vacants et de permettre aux employeurs de trouver, en temps utile et efficacement, les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin.

□ **Services d'adaptation** — Ces services visent à encourager le secteur privé à planifier ses ressources humaines et à aider les entreprises et les particuliers à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.

□ **Informations sur le marché du travail** — Ce service consiste à fournir aux clients des renseignements sur le marché du travail pour leur permettre de prendre des décisions éclairées.

□ **Mise en valeur des ressources humaines** — Ce service prévoit des mesures qui s'adressent à ceux qui ont le plus besoin d'aide en matière d'emploi, l'accent étant mis sur les personnes, les employeurs et les collectivités qui bénéficieraient le plus d'un appui gouvernemental.

EIC offre un large éventail de programmes et de services à sa clientèle. L'adaptation plus poussée de ses programmes et services aux besoins des

travailleurs, des employeurs et des collectivités, de même que sur l'excellence de la qualité du service.

### Contrôle et évaluation

EIC a poursuivi la révision des énoncés des objectifs et des indicateurs de rendement en vue d'améliorer la capacité des gestionnaires de diriger l'exécution et de contrôler le rendement des programmes. Il a été accordé une importance accrue aux résultats obtenus par les clients, à la productivité, à la qualité du service et à l'évaluation des répercussions des programmes et des services.

EIC a également adopté de nouvelles méthodes d'évaluation des résultats de ses programmes et services et de nouveaux outils pour évaluer la qualité du service et la satisfaction des clients. Il s'agit essentiellement de sondages qui visent à obtenir une rétroaction continue de la part des clients-travailleurs et des clients-employeurs concernant les services offerts par les Centres d'Emploi du Canada (CEC). Ces sondages seront faits chaque trimestre en vue de fournir aux CEC des renseignements sur l'état actuel de la prestation des services pour qu'ils puissent apporter toute amélioration requise. De nouveaux indicateurs de rendement ont également été établis en vue d'évaluer la pertinence de nos interventions.

### Résumé des activités

EIC avait 470 CEC réguliers et offrait des services inhérents à 187 collectivités éloignées ou isolées. EIC offrait également des services par l'entremise de 101 CEC sur le campus de collèges et d'universités. D'avril à août, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants. D'autres services d'emploi ont également été offerts au moyen des projets Extension ou par l'entremise du Service d'emploi agricole. Les CEC et les responsables des projets Extension offrent aux employeurs des services de sélection et de présentation de candidats et, en outre, travaillent avec les entreprises et les industries à définir leurs besoins en ressources humaines.



Sept groupes de travail se sont penchés sur les points suivants : programmes pour les travailleurs âgés; programmes d'aide prestataires d'assurance-chômage; programmes pour les bénéficiaires d'aide sociale; modes de participation du secteur privé à la formation et à la planification des ressources humaines; développement des compétences des débutants, y compris l'apprentissage; enseignement coopératif; nouveaux programmes pour débutants. Plus de 600 personnes ont participé aux consultations faites par les groupes de travail. Le CCMTP a présenté ses consultations et recommandations au gouvernement en mars 1990 dans un document intitulé *Rapport des Groupes de travail du CCMTP sur la Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre*.

Tous les groupes de travail ont convenu de l'importance, pour le mécanisme d'adaptation, de l'efficacité des politiques et des programmes de formation. Le gouvernement est à préparer sa réponse à ces recommandations et poursuit le dialogue avec ses partenaires dans le marché du travail pour s'assurer de la pertinence de ses réponses.

**Le projet de loi sous-tendant la stratégie**

Le projet de loi C-21 fait partie intégrante de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre du gouvernement. Il prévoit l'accroissement de la formation professionnelle et d'autres mesures pour aider les prestataires à s'adapter avec succès à l'évolution du marché du travail. Le projet de loi renferme aussi des modifications qui visent à rendre le Régime d'assurance-chômage conforme à la Charte canadienne des droits et libertés et à atteindre divers autres objectifs, à savoir :

- ☐ Assouplir et rendre plus généreuses les modalités relatives aux demandes de prestations de maternité, parentales et de maladie;
- ☐ Étendre l'assujettissement à l'assurance-chômage aux travailleurs âgés de 65 ans et plus et aux personnes qui, tout en travaillant pour leur conjoint, ont des conditions d'emploi normales;

La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) est un important élément de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Cette initiative vise à aider certains bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage à trouver un emploi rapidement au moyen de mesures à court terme ou, selon le cas, à accroître leur employabilité et leur rémunération par des mesures à plus long terme.

### Stratégie de réemploi des prestataires

Le projet de loi C-21, moment de l'entrée en vigueur du projet de loi C-21, met en oeuvre les nouvelles régions au sein de l'administration, il est prévu de faciliter l'administration, il est prévu de parativement à 48 auparavant. Pour en diviser en 62 régions économiques, com- Par suite de cette revue, le Canada sera renforcées régionales du marché du travail. Régime d'assurance-chômage aux diffé- prestations et d'accroître la sensibilité du ment les prestations payables aux mettront de déterminer plus équitable- Les nouvelles régions économiques per- *l'Assurance-chômage*, en novembre 1989. *profondeur des régions économiques de document intitulé Rapport sur la revue en s'est terminée par la publication d'un 1978. La revue, commencée en août 1988, Les limites n'avaient pas été revues depuis l'administration du Régime d'assurance-chômage. régions économiques servant à l'adminis- proposé de nouvelles limites pour les En novembre 1989, le gouvernement a*

### Revue des limites des régions économiques

☐ Établir une norme variable d'admissibilité permanente aux prestations prévues par le Régime d'assurance-chômage;

☐ Modifier la structure actuelle des prestations;

☐ Accroître les pénalités à infliger aux personnes qui ont quitté volontairement leur emploi sans justification, ont refusé un emploi ou ont été congédiées par suite d'inconduite;

☐ Simplifier l'administration du Régime et en accroître l'équité et la souplesse.

**Revue des limites des régions économiques**

### Tribunes des gestionnaires sur la SMMO

La SRP permet aux Centres d'Emploi du Canada de jouer un rôle plus actif dans la prestation de services et l'exécution de programmes s'adressant aux prestataires d'assurance-chômage. Ce partenariat entre l'Emploi et l'Assurance vise à améliorer le service offert à nos clients.

Avant son lancement à l'échelle nationale le 1<sup>er</sup> avril 1990, la SRP a été mise à l'essai dans 32 bureaux pilotes à divers endroits au pays en 1989-1990. L'essai a permis de mettre à l'épreuve diverses méthodes de conception locale visant le réemploi rapide de certains prestataires.

Les objectifs des tribunes étaient les suivants :

- ☐ Exposer le contexte de la SMMO et faire le point sur tous ses éléments;
- ☐ Améliorer le flux de l'information et établir de meilleures communications bilatérales;
- ☐ Offrir à tous les gestionnaires l'occasion de discuter de préoccupations dans une atmosphère de solidarité et de réceptivité;

Permettre aux gestionnaires de se pencher sur certaines questions et d'être informés de nouveaux éléments de façon à pouvoir élaborer des orientations et des priorités qui soient concrètes et réalistes.

Les gestionnaires ont été invités à réunir leurs employés et à leur transmettre les messages de la SMMO.



# Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

## Le projet de loi C-21 et l'évolution de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Dans le discours du trône du 3 avril 1989, le gouvernement a annoncé qu'il se proposait d'apporter des modifications au Régime d'assurance-chômage.

Le 11 avril 1989, le gouvernement annonçait la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Peu après, le 26 avril 1989, le Ministre des Finances faisait part, dans l'exposé budgétaire, de l'intention du gouvernement de laisser le financement du Régime d'assurance-chômage entièrement au secteur privé. Le projet de loi C-21, qui prévoit ces changements, a été déposé le 1er juin 1989. Il a été renvoyé à un comité législatif le 21 juin 1989. Ce comité a présenté son rapport au Parlement le 10 octobre 1989. La Chambre des communes a adopté le projet de loi en troisième lecture le 6 novembre 1989.

Il a ensuite été renvoyé au Sénat où il a franchi les étapes des première et deuxième lectures les 7 et 9 novembre 1989. Au moment de la publication du présent rapport annuel, le projet de loi C-21 était toujours examiné par le Sénat.

### Le concept sous-tendant la stratégie

La SMMO vise à permettre au Canada de soutenir efficacement la concurrence au cours des années 1990 et par la suite, grâce à une main-d'oeuvre améliorée. Le gouvernement estime que cela n'est possible que si tous les participants au marché du travail ont la possibilité de perfectionner leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles et d'en étendre la gamme. En outre, la stratégie prévoit l'égalité d'accès aux possibilités de formation et d'emploi. Grâce à la SMMO, EIC compte favori-

□ à la mise au point de l'ensemble de politiques, de programmes et de pratiques d'emploi qui permettra à tous les travailleurs de mieux réaliser leur potentiel.

□ à l'accroissement du niveau de compétence des travailleurs;

Un important volet de cette initiative sera d'accroître la participation et la responsabilité du secteur privé en matière de formation de la main-d'oeuvre. La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre convie délibérément tous les partenaires dans le marché du travail (employeurs, syndicats, groupes de défense des droits sociaux, éducateurs et tous les paliers de gouvernement) à accorder la priorité :

La stratégie préconise et appuie la planification et la mise en valeur des ressources humaines et l'accroissement de la formation des travailleurs âgés, des bénéficiaires d'aide sociale et des prestataires d'assurance-chômage. Le développement des compétences des débutants sera encouragé par l'application de normes et de modalités d'accréditation nationales dans le cas de métiers exigeant un apprentissage. La SMMO envisage également de nouvelles mesures de formation dans le cas de professions qui ne se prêtent pas à un apprentissage et l'expansion de l'alternance travail-études. Un soutien accru sera accordé à l'adaptation de l'industrie et des collectivités par l'entremise du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) et du Programme Développement des collectivités. Comme premier pas vers ce but prioritaire, le gouvernement a mené des consultations poussées, sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), avec les employeurs, les syndicats, les groupes de défense des droits sociaux et les éducateurs, en vue d'obtenir leur avis sur la politique du marché du travail pour les années 1990 et sur la conception des volets de la stratégie.

## Affaires de la jeunesse

La Direction des affaires de la jeunesse joue un rôle de soutien auprès du Ministre d'Etat à la Jeunesse. Elle analyse les politiques et les programmes économiques, sociaux et culturels fédéraux qui concernent les jeunes. Elle conseille le Ministre d'Etat sur les politiques et les programmes et aussi sur une gamme de questions et de préoccupations propres aux jeunes.

La Direction planifie et met en train des activités à l'appui des jeunes. Elle recherche les personnes et les organisations qui ont des rapports positifs avec les jeunes et collabore avec elles.

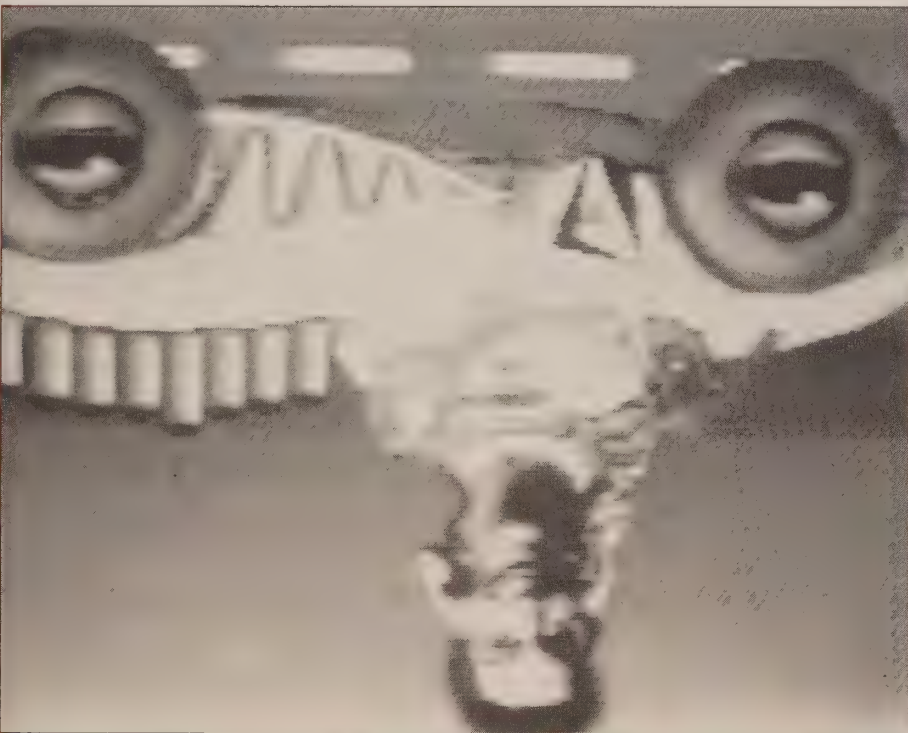
La Direction entretient des relations avec un réseau de groupes des secteurs privé et public. Elle est également membre permanent des comités d'étude et des comités interministériels qui se penchent sur les préoccupations des jeunes. Toutes ces interventions ont pour but de faire tenir compte des préoccupations des jeunes dans les politiques et les programmes du gouvernement fédéral, conformément au mandat de coordination du Ministre d'Etat à la Jeunesse.

La Direction des affaires de la jeunesse a joué un rôle important dans l'élaboration du Projet national d'incitation à la poursuite des études, d'une durée de cinq ans, qui a été lancé le 9 février 1990. Ce programme ambitieux et opportun, destiné à abaisser le taux alarmant de décrochage, qui atteint 30 p. 100, est une initiative conjointe visant à accroître le potentiel productif des jeunes.

## ZOPTIONS :

## à toute vitesse vers l'avenir

*ZOPTIONS, un jeu vidéo primé produit par EIC, permet aux jeunes d'explorer leurs options de carrière.*



Des graphiques électroniques, un jeu vidéo parlant et un important message : voilà la combinaison gagnante de ZOPTIONS.

ZOPTIONS, c'est un vidéo destiné aux jeunes qui comporte un vibrant message de planification de carrière et qui met en valeur différents aspects du monde du travail par l'intermédiaire d'un jeu parlant omniscient et de cinq différents «joueurs». Chaque joueur choisit un emploi parmi un ensemble d'options de carrières et obtient ensuite un bref aperçu de cet emploi. Le vidéo met un accent particulier sur les options moins courantes telles le monde de l'entrepreneuriat et les carrières non traditionnelles pour les femmes.

EIC, qui a conçu cet outil éducatif pour la Semaine canadienne de l'orientation de 1989, a reçu des éloges pour l'utilité et

l'originalité de ZOPTIONS. Parmi les nombreux honneurs reçus, le vidéo a remporté cinq prix nationaux, dont un Erable d'or, par l'Association internationale de télévision. Sur la scène mondiale, le projet a également remporté la médaille d'or au Annual Mercury Awards devant plus de 900 participants du Japon, de l'Australie, du Canada, des Etats-Unis et de l'Europe. On peut maintenant voir en tout temps le vidéo ZOPTIONS dans tous les Centres d'Emploi du Canada. Il est aussi remis sur demande à des institutions, établissements d'enseignement, et il sera accompagné d'un guide du présentateur afin de susciter la discussion à la fin du film. Ce vidéo, très original, donne une vision en accéléré des options de carrières dans l'avenir.



En 1989, le Ministre d'Etat à la Jeunesse comptait parmi ses principales responsabilités le programme d'emploi pour étudiants, Défi 89, dont le budget s'élevait à 128 millions de dollars et qui a permis de créer plus de 84 600 emplois d'été. Les diverses composantes de Défi visent à inciter les employeurs de toutes les branches d'activité à embaucher des étudiants.

□ **Emploi d'été/Expérience de travail (EET)** : Le gouvernement fédéral a versé 108 millions de dollars pour encourager la création de 72 000 postes d'initiation à un métier ou une profession.

A la différence des publications traitant de survie qui énumèrent le matériel indispensable comme les couteaux et la boussole, la *Trousse de survie* d'EIC indique plutôt la nécessité de se munir de connaissances en informatique et d'un bon curriculum vitae pour survivre dans la jungle des emplois d'aujourd'hui.

Préparée pour aider les jeunes filles et les jeunes gens à s'y retrouver dans le monde compétitif et parfois très déroulant du travail, la *Trousse de survie* comprend deux publications de base : *Palmares et Emploi-Avenir : Une perspective*.

*Palmares* est un répertoire fédéral de plus de 100 programmes et services jeunesse. Il décrit les programmes d'aide dans divers domaines tels que l'emploi, la formation,

l'entrepreneuriat, la santé et la culture.  
Avenir : Une perspective, fait découvrir les débouchés dans plus de 200 professions d'ici 1995.  
Elle comprend également de brèves descriptions de divers domaines d'étude et aussi des renseignements utiles sur les emplois qu'ont décrochés les nouveaux diplômés.  
Les deux guides sont une mine de renseignements utiles à une meilleure exploration d'options.  
En 1989, de la documentation publiée citative a été distribuée par l'entremise des Centres d'Emploi du Canada et des écoles, afin de promouvoir dans tout le pays la *Trousse de survie*.

□ Programme des stagiaires autochtones : Plus de 2 000 autochtones ont obtenu un emploi d'été correspondant à leurs aspirations professionnelles, dans l'un des nombreux secteurs d'activité d'EIC;

□ Promotion des initiatives privées : L'objectif est d'inciter les grandes sociétés et les entreprises à créer des débouchés pour les étudiants pendant l'été.

**La Planification de l'emploi allie l'information et l'expérience de travail**

Le principal objectif de l'option Intégration du Programme Intégration professionnelle, un des six volets de la Planification de l'emploi, est d'offrir aux jeunes à la fois une formation et une expérience de travail leur permettant de faire facilement la transition entre l'école et le travail. L'Alternance travail-études, une autre option du programme, favorise l'intégration au marché du travail. Comme son nom l'indique, elle offre aux jeunes qui font leurs études secondaires et postsecondaires la possibilité d'acquérir une expérience pratique en alternance avec leurs études.

rit une expérience pratique en alternance avec leurs études.





Assurance

- ☐ Traiter les demandes de prestations de façon précise, rapide et économique.
- ☐ Offrir un service de renseignements accessible dans les Infocentres téléphoniques de l'Assurance-chômage.
- ☐ Préserver le Compte d'assurance-chômage de la fraude et des abus.

Immigration

- ☐ Répondre rapidement aux demandes de parrainage, à celles qui ont trait aux parents aidés et aux demandes de résidence permanente au Canada, grâce à une formule de sélection et à des moyens de contrôle efficaces.
- ☐ S'en tenir à un niveau cible approuvé pour ce qui concerne les enquêtes, grâce à un processus d'enquête efficace.
- ☐ Empêcher l'immigration illégale, grâce à une stratégie d'investigations efficaces et à une fonction «investigation» efficiente.
- ☐ Régler, de manière efficace, les revendications de statut de réfugié faisant partie de l'arrêté.

Notre philosophie de gestion

Notre philosophie de gestion consiste à travailler tous ensemble en vue d'offrir le meilleur service possible à nos clients et à la collectivité.

Cette philosophie de gestion engendre un certain nombre de principes :

- ☐ Nos clients sont notre raison d'être.
- ☐ Nos employés sont notre ressource la plus précieuse.
- ☐ Nos gestionnaires sont chargés d'assurer, de concert avec les employés, la bonne exécution de notre mandat.
- ☐ Nos communications et nos systèmes doivent soutenir nos gestionnaires et nos employés dans la prestation des services aux clients.

Lois et règlements

1. La Loi sur l'assurance-chômage, LRC 1985, c.U-1 (sauf les parties III et VII) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage, CRC 1978, volume XVIII, c.1576, et le Règlement sur le service national de placement, CRC 1978, volume XVIII, c.1573.
2. La Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et l'immigration, LRC 1985, c.E-5.
3. La Loi nationale sur la formation, LRC 1985, c.N-19, et le Règlement, LRC 1985, c.236.
4. La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, SRC 1952, c.236.
5. La Loi sur l'immigration, LRC 1985, c.I-2, et le Règlement, c.I-1.
6. La Loi relative aux rentes sur l'Etat, SRC 1970, c.G-6, et le Règlement, SRC 1974-1975-1976, c.83.

Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédits

8. La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, LRC 1985, c.L-1, et le Règlement.
9. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, LRC 1985 (2e supplément), c.23, et le Règlement.

Organismes qui font rapport au Parlement par l'entremise du Ministère

1. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
2. Ministère de l'Emploi et de l'Immigration
3. Commission d'appel de l'immigration
4. Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

Autres programmes et services dont la prestation est régie en vertu des lois portant affectation de crédits

1. Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie
2. Le Programme de l'emploi agricole du Canada
3. Le programme Extension
4. Les services de diagnostic
5. La Planification de l'emploi
6. Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants
7. Défi 89
8. Les organismes bénévoles (subventions)



Non seulement EIC a-t-il encore fait de la qualité du service une priorité ministérielle en 1989-1990, mais aussi a adopté le slogan «EIC : Notre raison d'être, c'est vous», comme complètement à sa philosophie de gestion, qui comprend les principes suivants : «Nos clients sont notre raison d'être» et «Nos employés sont notre ressource la plus précieuse.»

## Structure

## Objectifs

### Emploi

«Notre raison d'être, c'est vous.» EIC, nous avons adopté le slogan : leur propre entreprise. C'est pourquoi, à l'égard d'un nouveau métier ou qui lancent aussi des personnes qui font l'apprentissage à l'évolution du marché du travail, et travailleurs et les employeurs à s'adapter réfugiés et des visiteurs. Nous aidons les lites d'admission des immigrants, des

Emploi et Immigration Canada est

constitué de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui ont été créés en vertu de la Loi de 1977 régissant l'emploi et l'immigration. La Commission est responsable de tous les programmes relatifs à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration. Elle est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil, soit un président, un vice-président et deux commissaires. Afin de donner une image juste du marché du travail canadien, l'un des commissaires est nommé après consultation des organisations des travailleurs et l'autre, avec l'avis des organisations patronales. L'Administration centrale de la CEIC est composée de groupes qui dispensent des services au public, à savoir : l'Immigration, l'Assurance, l'Emploi et l'Arbitrage. Le Personnel, Finances et Administration ainsi que Systèmes et procédures offrent pour leur part, des services à caractère professionnel, technique et administratif. Le Ministère, qui fonctionne en étroite collaboration avec la Commission et dont les locaux sont situés à l'Administration centrale, comprend les Affaires publiques, Politique stratégique et planification ainsi que les Affaires de la jeunesse. Le président et le vice-président de la Commission sont également le sous-ministre et le sous-ministre associé du Ministère.

## Énoncé de mandat

À EIC, nous aidons les gens à trouver un emploi ou à toucher des prestations d'assurance-chômage entre deux périodes de travail. Nous administrons les moda-

- ☐ Donner aux participants aux programmes de la Planification de l'emploi (PE) les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour obtenir un emploi permanent.
- ☐ Utiliser le mécanisme le plus approprié pour répondre aux besoins des clients établis dans le cadre de la stratégie d'intervention locale.
- ☐ Accroître l'accès à l'emploi des groupes désignés, grâce à leur participation à un des programmes de la PE.
- ☐ Aider un nombre accru de prestataires d'assurance-chômage à suivre des cours de formation en vue d'acquiescer les compétences nécessaires pour trouver à nouveau du travail.
- ☐ Donner à certains prestataires d'assurance-chômage les moyens de trouver un emploi.
- ☐ Encourager les employeurs à entreprendre des projets de planification et de formation des ressources humaines, de façon qu'ils prennent davantage en charge la mise en valeur de la main-d'œuvre.
- ☐ Fournir aux clients les renseignements dont ils ont besoin au sujet du marché du travail et des possibilités d'emploi.



## Aperçu de la Commission et du Ministère

**A**u Canada, une personne sur cinq (immigrants, travailleurs, em-

ployeurs, jeunes) a directement recours aux services offerts par Emploi et Immigration Canada. C'est pourquoi l'un des objectifs du Ministère est d'encourager la population à lui proposer des moyens constructifs d'améliorer l'efficacité de ses programmes et de ses services.

La grande participation du public, en 1989-1990, à l'élaboration des programmes a permis au Ministère de réaliser son objectif de nouer des liens plus étroits avec une fraction importante de la société.

En 1989-1990, une vaste consultation a eu lieu afin d'examiner les effets économiques, démographiques et socio-culturels des futurs niveaux d'immigration. Les résultats de sept réunions régionales auxquelles ont participé des représentants des gouvernements provinciaux, d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, d'universités et d'autres organismes sont d'une grande importance dans l'élaboration du plan quinquennal du gouvernement fédéral concernant les niveaux d'immigration.

L'objectif de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO), lancée en avril 1989, vise à former une population active hautement qualifiée et capable de s'adapter aux changements technologiques et démographiques qui se produisent dans un monde du travail en évolution. Parmi les points saillants de la SMMO, il y a les propositions visant à accroître l'aide apportée aux employeurs pour la planification des ressources humaines, une aide spéciale pour les travailleurs d'âge mûr déplacés, un accroissement de la formation liée à l'emploi pour les jeunes et des avantages plus généreux à la fois pour les nouveaux parents et pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus. Ces mesures seront financées par une réaffectation des ressources du Régime d'assurance-chômage.

Le projet de loi C-21, qui vise à modifier la Loi sur l'assurance-chômage et qui fait partie intégrante de la SMMO, a été présenté à la Chambre des communes le 1<sup>er</sup> juin 1989. Il permettrait, entre autres, à un plus grand nombre de personnes d'obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il

améliorerait la formation nécessaire pour obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il

améliorerait la formation nécessaire pour obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il

améliorerait la formation nécessaire pour obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il

améliorerait la formation nécessaire pour obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il

a été soumis en novembre 1989 au Sénat, qui l'étudiait encore à la fin de l'exercice 1989-1990.

La SMMO contient bon nombre d'éléments issus des discussions organisées par les groupes de travail du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), organisme consultatif qui donne aux représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements fédéral et provinciaux une tribune pour discuter des questions les intéressant. Plus de 600 personnes ont pris part aux discussions.

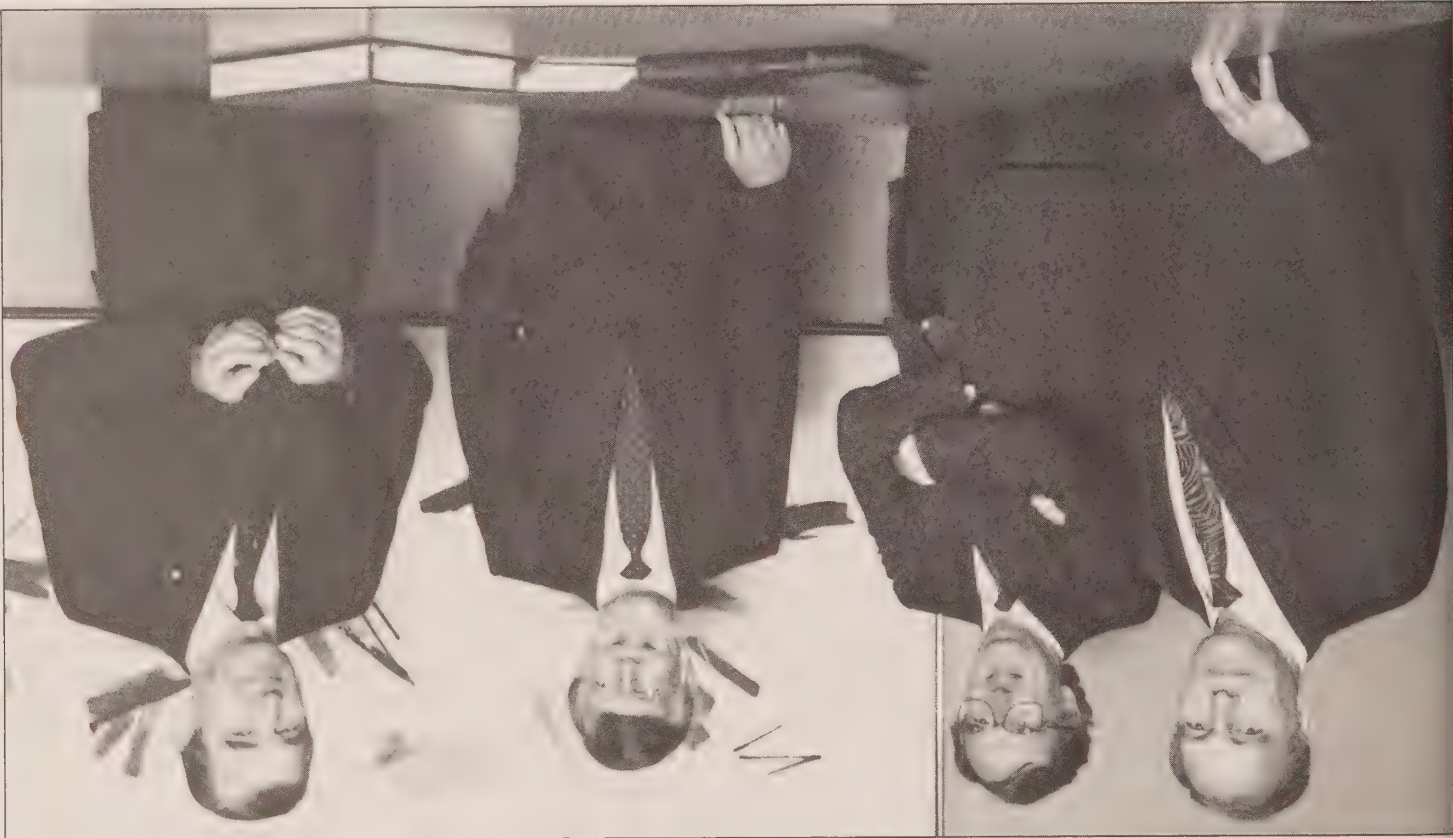
Aussi, avec l'introduction de la SMMO, EIC a décidé de revoir entièrement ses systèmes de gestion et ses mécanismes de prestation de programmes, afin d'améliorer le service à la clientèle. À l'automne 1989, une série de tribunes ont été organisées à l'intention des gestionnaires d'EIC, afin de discuter, d'une part, de l'incidence de la SMMO sur leurs activités courantes dans les Centres d'Emploi du Canada, dans les Bureaux régionaux et à l'Administration centrale et, d'autre part, de la façon dont les gestionnaires pourraient unir leurs efforts pour atteindre les objectifs de la SMMO.

On a amélioré considérablement les liens entre les groupes de l'Assurance et de l'Emploi, afin d'offrir à nos clients un ensemble de services, augmentant ainsi leurs perspectives de réemploi. La Stratégie de réemploi des prestataires (d'assurance-chômage) est un exemple pratique de la façon dont EIC peut utiliser plus activement les fonds de l'Assurance-chômage pour trouver de nouveaux moyens d'aider les prestataires à se réinsérer plus rapidement dans la population active.

Par ailleurs, le programme d'immigration a été restructuré afin de faciliter le traitement du nombre croissant de cas. Les changements permettent l'élaboration d'une politique et la planification stratégique à long terme, tout en tenant compte de la nécessité de répondre quotidiennement aux besoins d'un nombre toujours plus grand de clients.



## Les Commissaires



*Les quatre commissaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada sont (de g. à d.) : Fernand Boudreau, commissaire des travailleurs et des travailleurs; Nick Mulder, vice-président; Peter Doyle, commissaire des employeurs et Arthur Kroeger, président.*

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est dirigée par un président, un vice-président et deux commissaires, soit le commissaire des employeurs et le commissaire des travailleurs.

Chaque commissaire est nommé par décret pour un mandat de cinq ans. Le commissaire des travailleurs et des travailleurs est nommé après consultation auprès des organismes de travailleurs et le commissaire des employeurs après consultation auprès des organismes d'employeurs.

Les commissaires présentent des recommandations touchant les lignes directrices et les programmes, les modifications relatives aux dispositions réglementaires et d'autres questions portant sur l'assurance-chômage, l'emploi et l'immigration.

Le président de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est aussi sous-ministre du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le vice-président de la Commission occupe également le poste de sous-ministre associé du Ministère.



## Immigration

□ Le nombre d'immigrants a légèrement dépassé 190 000 en 1989.

□ La Ministre a lancé, à l'automne, des consultations publiques sur un plan quinquennal des niveaux d'immigration.

□ Les changements survenus en Europe de l'Est et en Union soviétique ont permis à un plus grand nombre de personnes de quitter les pays de ces régions, d'où une augmentation sensible du parrainage par le secteur privé.

services d'EIC.

□ EIC a conclu 230 accords de planification des ressources humaines avec des entreprises du secteur privé, des gouvernements étrangers et d'autres ministères fédéraux. Des résultats positifs ont été obtenus en 1989, grâce aux accords de planification des ressources humaines et à l'aide à l'adaptation. Il est prévu d'étendre ces activités pour aider l'industrie à faire face plus efficacement aux pressions de l'adaptation et accroître son engagement en matière de formation.

□ Le principe de l'équité en matière d'emploi est au cœur de tous nos programmes et services. EIC a établi le *Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés* qui fournit aux employeurs des données statistiques tirées du recensement de 1986 concernant les quatre groupes désignés. Les tableaux que renferme le rapport indiquent la proportion des membres des groupes désignés dans la population totale, la main-d'œuvre et la population active.

□ La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) fait partie intégrante de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMO) annoncée par le gouvernement fédéral en avril 1989. La SRP est spécialement conçue pour aider certains bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage à trouver rapidement un emploi à l'aide de mesures à court terme ou, selon le cas, à accroître leur employabilité et leur rémunération par des mesures à plus long terme.

## Assurance

□ Les CEC ont traité 3,0 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage et les Centres régionaux d'information ont expédié 30 millions de mandats de prestations d'une valeur approximative de 11,3 milliards de dollars. En outre, le personnel des CEC a répondu à près de 25 millions de demandes de renseignements provenant du public.

□ Par rapport à 1988, le nombre de demandes de prestations accueillies a diminué de 0,8 p. 100, les prestations hebdomadaires ont enregistré une hausse moyenne de 6,5 p. 100, le nombre moyen de semaines pour lesquelles des prestations ont été versées par demande initiale acceptée s'est accru de 0,6 p. 100 et le nombre moyen de prestations a accusé une augmentation de 1,4 p. 100.

□ Au total, 993 807 nouveaux numéros d'assurance sociale ont été attribués.

□ Au cours de l'année, 986 671 enquêtes ont été menées au sujet de prestataires et d'employeurs.

□ En 1989, le montant net des prestations versées s'est élevé à 11 373 millions de dollars.

□ Les opérations de 1989 se sont soldées par un excédent de 758 millions de dollars au Compte d'assurance-chômage, ce qui a créé un excédent cumulé de 1 113 millions de dollars.

□ La Direction générale des rentes a continué d'administrer 190 000 contrats individuels et collectifs de rentes sur l'État détenus par des Canadiens.

□ En 1989, il y a eu quelque 22 000 revendications du statut de réfugié et ces dernières sont en cours de traitement. Les nouvelles procédures d'octroi d'asile adoptées en 1989 établissent un équilibre entre la protection de réfugiés authentiques et la prévention d'abus de la part de migrants économiques cherchant à éviter les voies ordinaires d'immigration.

# Faits saillants

## Economie

□ L'emploi a augmenté à un rythme modéré. Environ 12 529 000 Canadiens étaient employés en 1989-1990, soit une augmentation de 219 000 par rapport à l'année précédente.

□ Le chômage a continué de régesser en 1989-1990; il a atteint un taux moyen de 7,5 p. 100, comparativement à 7,7 p. 100 en 1988-1989.

□ Le nombre d'hommes adultes employés a augmenté de 99 000 ou de 1,8 p. 100 et le nombre de femmes adultes employées, de 157 000 ou de 3,7 p. 100.

□ De meilleures perspectives d'emploi ont fait diminuer le taux de chômage des jeunes à 11,5 p. 100 en 1989-1990, par comparaison à 11,8 p. 100 en 1988-1989.

□ En 1989-1990, l'emploi s'est accru dans la plupart des branches d'activité, notamment les transports, les communications et autres services publics (5,6 p. 100), la construction (5,2 p. 100), l'administration publique (4,4 p. 100), les finances, les assurances et les affaires immobilières (2,5 p. 100) et les services socioculturels, commerciaux et personnels (1,8 p. 100).

## Emploi

- Emploi et Immigration Canada a pour mission de jumeler emplois et travailleurs, en cas de besoin, un soutien financier temporaire. À cette fin, les Centres d'Emploi du Canada (CEC) offrent des programmes d'emploi et d'assurance au public, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs.
- Les conseillers des CEC ont reçu une formation plus poussée en counselling d'emploi, afin d'offrir aux clients des services de la meilleure qualité possible.
- Le Programme de formation axée sur les compétences permet aux conseillers en emploi d'acquérir les connaissances nécessaires pour servir les clients-travailleurs et évaluer les besoins des employeurs.
- CHOIX est une base de données informatisée interactive qui renferme des renseignements sur les professions, les programmes d'études et les établissements d'enseignement.
- Le Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) est un service téléphonique innovateur, accessible à tous sans frais. En composant 1-800-JAN-CANA, les employeurs peuvent joindre un conseiller bilingue qui a accès à une base de données contenant plus de 11 000 réponses aux besoins des personnes handicapées.
- Pour améliorer les services offerts aux groupes désignés et leur garantir un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi, EIC a désigné des coordonnateurs partout au pays.
- Le niveau de participation des membres des groupes désignés aux programmes a été surveillé.
- Grâce à la décentralisation accrue de la prise de décisions, les CEC sont davantage en mesure de répondre aux besoins des collectivités locales.





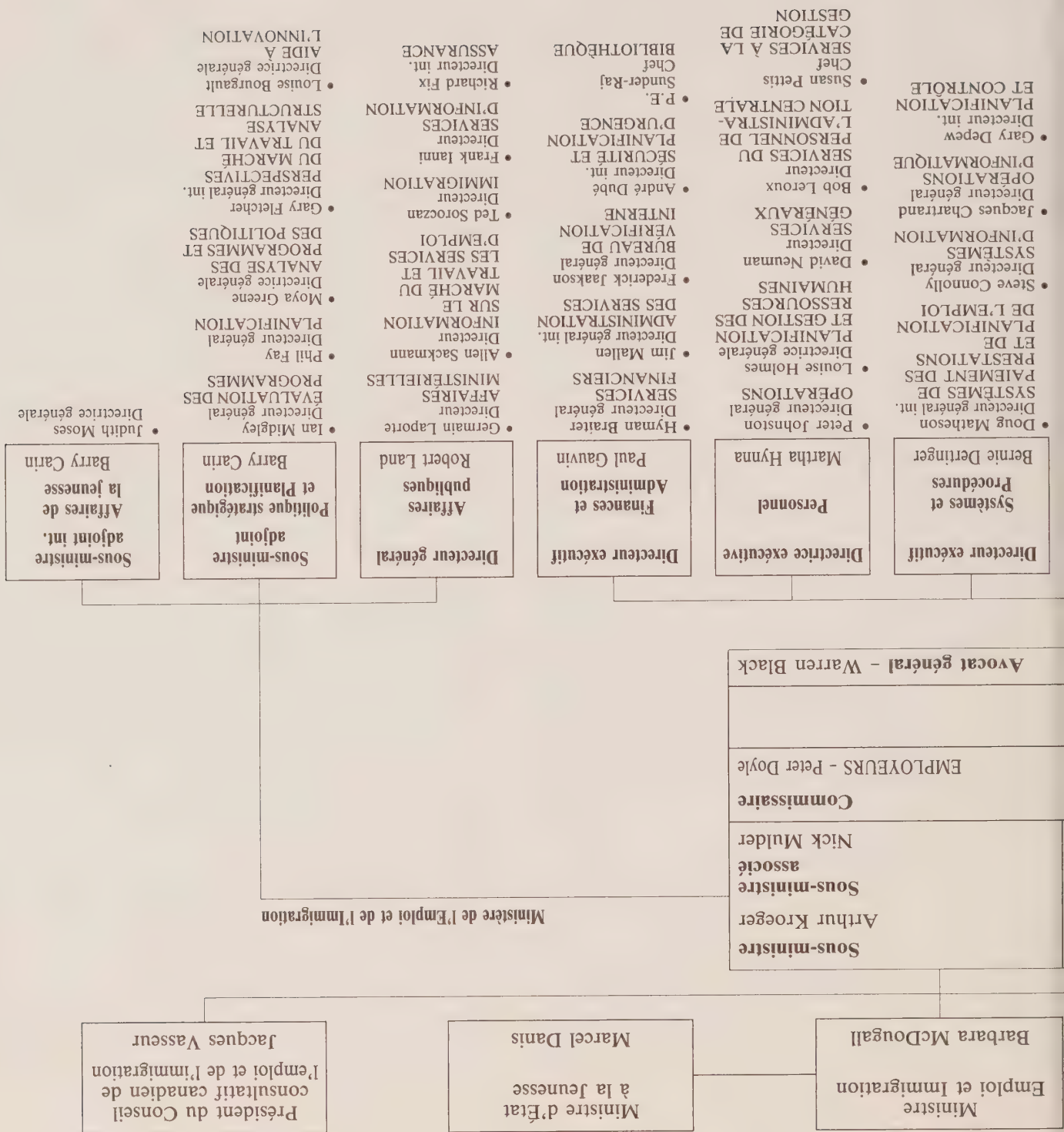
Le lecteur trouvera ci-après, groupés par ordre alphabétique, un certain nombre de sigles et leur désignation :

AC	Administration centrale
CCMTP	Centre canadien du marché du travail et de la productivité
CBC	Centre d'Emploi du Canada
CEIC	Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
CIC	Centre d'Immigration du Canada
CIE	Centre d'information sur l'emploi
EIC	Emploi et Immigration Canada
JAN	Service d'information sur les aménagements (Job Accommodation Network)
PE	Planification de l'emploi
SAAI	Service d'aide à l'adaptation de l'industrie
SMMO	Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre
SRP	Stratégie de réemploi des prestataires

# Table des matières

Faits saillants	Page
Les Commissaires	3
Aperçu de la Commission et du Ministère	5
Economie	8
Ministre d'État à la Jeunesse	9
Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO)	11
Emploi	13
Service national de placement	13
Services aux employeurs	14
Centres d'information sur l'emploi	14
Centres d'Emploi du Canada pour étudiants	14
Counselling d'emploi	14
Extension	16
Services d'adaptation au marché du travail	17
Service d'aide à l'adaptation de l'industrie	17
Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger	17
Programme canadien de réorientation des agriculteurs (PCRA)	17
Service d'emploi agricole (SEA)	17
Planification des ressources humaines	17
Information sur le marché du travail	17
Classification nationale des professions	18
Normes professionnelles	18
Système national des services d'emploi (SNSÉ)	18
JOBSKAN	19
CHOIX	19
Planification de l'emploi	20
Aider qui en a le plus besoin	20
Développement de l'emploi	20
Intégration professionnelle	21
Pénuries de main-d'œuvre	21
Acquisition de compétences	21
Travail partagé	21
Développement des collectivités	21
Aide à l'innovation	21
Bénéficiaires d'aide sociale	21
Les meilleures solutions	21
Prise de décision à l'échelon local	22
Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre	22
Équité en matière d'emploi	22
Assurance-chômage	27
Service à nos clients	27
Réforme administrative de l'assurance-chômage	27

Page	Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre
27	Recouvrement des trop-payés
27	Système d'appel de l'assurance-chômage
28	Programme de réduction du taux de cotisation
28	Enquêtes et contrôle
28	Numéro d'assurance sociale (NAS)
28	Opérations financières du Régime d'assurance-chômage
32	Immigration
32	Principaux éléments de la politique
32	Relations intergouvernementales
32	Consultations
33	Plan annuel concernant les réfugiés
34	Admissions
34	Immigration des gens d'affaires
34	Immigrants et visiteurs
35	Processus de détermination du statut de réfugié
37	Établissement
38	Exécution du programme
39	Ententes internationales
39	Règlement de cas
40	Opérations à l'étranger
42-48	Statistiques en matière d'immigration
49	Services généraux
49	Politique stratégique et planification
50	Services financiers
51	Administration des services
51	Planification d'urgence et sécurité
52	Bibliothèque
52	Services du personnel
53	Systèmes et procédures
53	Affaires publiques
55	Secrétariat général
56	Bureau de vérification interne
57	État des résultats d'exploitation
71	Rapport du Vérificateur général du Canada concernant le Compte d'assurance-chômage





Ministre d'État  
Emploi et Immigration  
Monique Vézina

Secrétaire  
Parlementaire  
Bill Kemppling

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Président  
Arthur Kroeger

Vice-président  
Nick Mulder

Commissaire - Fernand Boudreau  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Secrétariat général  
Directrice générale, Susan Carter

Directeur exécutif  
Opérations  
de l'Immigration  
Terry Sheehan

Directeur exécutif  
Politique  
d'Immigration  
Joe Bissett

Directeur exécutif  
Assurance  
Ken Wyman

Directrice générale  
Arbitrage  
Jennifer Benimadhu

Directrice exécutive  
Emploi  
Michèle S. Jean

- Hallam Johnston  
Directeur général int.  
RÈGLEMENT  
DES CAS
- Gordon Barnett  
Directeur général int.  
EXÉCUTION  
DE LA LOI
- Gerry Van Kessel  
Directeur général int.  
SERVICES DE  
SOUTIEN
- Anne Midgley  
Directrice  
ETABLISSEMENT  
général int.
- Directeur général int.  
PROGRAMMES  
DESTINÉS AUX  
IMMIGRANTS ET  
VISITEURS

- André Juneau  
Directeur général int.  
POLITIQUE  
D'IMMIGRATION
- Mike Molloy  
Directeur général int.  
AFFAIRES DES  
RÉFUGIÉS
- Louise Trépanier  
Directrice int.  
RELATIONS  
FÉDÉRALES-  
PROVINCIALES
- Meyer Burstein  
Directeur int.  
PLANIFICATION  
STRATÉGIQUE

- Joe Verbruggen  
Directeur général  
POLITIQUES  
D'ASSURANCE
- Marcel Nouvel  
Directeur général  
CONTRÔLE
- Bill McGee  
Directeur général  
SERVICES  
D'ACTUARIAL
- Bernard Larose  
Actuaire en chef  
SERVICES  
D'ACTUARIAL

- Marnie Clarke  
Directrice générale  
ÉQUITÉ EN  
MATIÈRE  
D'EMPLOI
- Lionel Dixon  
Directeur général  
INFORMATIONS  
SUR LES  
PROFESSIONS ET  
LES CARRIÈRES
- Jean-Yves Boisvert  
Directeur général  
OPÉRATIONS
- Yves Poisson  
Directeur général  
ELABORATION  
DES POLITIQUES  
ET DES  
PROGRAMMES
- Robert  
Van Tongerlo  
Directeur général  
SERVICES DU  
MARCHÉ DU  
TRAVAIL
- Ivan Timonin  
Directeur  
PLANIFICATION  
ET  
COORDINATION

Régions

Directeur général  
Terre-Neuve  
Jean-Marie Duguay

Directeur général  
Nouvelle-Écosse  
Gerry Everard

Directeur général  
Île-du-Prince-Édouard  
George Maher

Directeur général  
Nouveau-Brunswick  
Denis Demers

Directeur exécutif  
Québec  
Trefflé Lacombe

Directeur exécutif  
Ontario  
David Morley

Directeur général  
Manitoba  
Orville Buffie

Directeur général  
Saskatchewan  
Allan Jacques

Directeur général  
Alberta - Territoires  
du Nord-Ouest  
Reg Gates

Directeur général  
Colombie-  
Britannique -  
Territoire du Yukon  
Grant Botham



Madame la Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'emploi et de l'immigration pour l'année financière 1989-1990.

Avec notre très haute considération,

Arthur Kroeger  
Président et sous-ministre

Nick Mulder  
Vice-président et sous-ministre associé

Peter Doyle  
Commissaire des employeurs

Fernand Boudreau  
Commissaire des travailleurs et  
travailleuses





Minister of Employment  
and Immigration



Ministre de l'Emploi  
et de l'Immigration

À Son Excellence  
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le  
rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de  
de l'immigration du Canada et du ministère de l'emploi et de  
l'immigration pour l'année financière 1989-1990.

Avec ma très haute considération,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Barbara McDougall'.

Barbara McDougall



Ce rapport est imprimé sur papier recyclé

Préparé par la Direction des affaires publiques  
Emploi et Immigration Canada

---

Si vous désirez d'autres exemplaires du  
rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements  
Emploi et Immigration Canada  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Tél. : (819) 994-6313

Si vous désirez obtenir une cassette audio du  
présent rapport annuel, veuillez  
communiquer à l'adresse suivante :

Centre de renseignements  
Emploi et Immigration Canada  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Tél. : (819) 994-6313

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1990

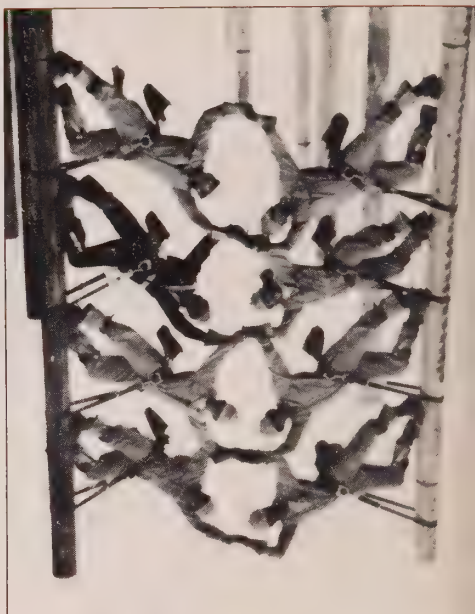
N° de cat. MP1-1990

ISBN 0-662-57805-8

# Rapport annuel 1989-1990







# Rapport annuel 1989-1990

CAI  
MI  
- A 56



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

# Annual Report

1990-1991



## PARTNERSHIPS

Canada



EIC:  
Where people  
matter







# Annual Report

1990-1991

PARTNERSHIPS

*The "woven hands" logo on the front cover seeks to represent partnership and solidarity — the twin ideals of people working with people, which includes EIC clients of every walk of life. Hence, this very real, human concept was chosen — linking hands — displayed as if they were etched and chiseled in granite. As well, the paper for the cover of the annual report was selected to enhance the logo's granular texture. The design is by graphic artist Ken Whitfield of EIC's Public Affairs at national headquarters.*

Produced by Public Affairs  
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre  
Public Affairs Branch  
Employment and Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313  
FAX: (819) 994-0116

**If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:**

**Public Enquiries Centre  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313  
FAX: (819) 994-0116**

Printed on  
recycled paper



Imprimé sur du  
papier recyclé



Recyclable



© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP1-1991

ISBN 0-662-58541-0



Minister of Employment  
and Immigration



Ministre de l'emploi  
et de l'immigration

His Excellency  
Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1990-1991.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, which appears to read "Bernard Valcourt".

Bernard Valcourt





Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

Deputy Minister and  
Chairman

Sous-ministre et  
Président

Ottawa, Canada  
K1A 0J9

The Honourable Bernard Valcourt, P.C., M.P.  
Minister of Employment and Immigration  
Ottawa

Mister Minister:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration, for the fiscal year 1990-1991.

Respectfully submitted,

Arthur Kroeger  
Chairman and Deputy Minister

Michèle S. Jean,  
Vice-chairperson and Associate Deputy Minister

Peter Doyle,  
Commissioner (Employers)

Fernand Boudreau,  
Commissioner (Workers)





# Table of Contents



	Page
Acronyms and abbreviations	viii
Acts and Authorities	ix
Organization Chart	x
<b>Mission and Organization</b>	<b>1</b>
Organization	1
Employment Programs and Services	2
Insurance Programs and Services	2
Immigration Programs and Services	2
Philosophy of Management	3
<b>1990-1991: An Overview</b>	<b>5</b>
Building New Partnerships	5
<i>Bill C-21</i>	5
The Canadian Labour Force Development Board	6
Pathways to Success	6
Federal/Provincial/Territorial Negotiations	7
Employability Enhancement for Social Assistance Recipients	8
A Five-Year Immigration Plan	8
Stay-in-School Initiative	9
Internal Partnerships	9
The Challenges Ahead	9
Employment Statistics	10
<b>Employment</b>	<b>13</b>
Mobilizing Our Partners	13
Employment Program Overview	15
Labour Market Information	15
Labour Exchange	16
Labour Market Adjustment	17
Human Resource Development: the Canadian Jobs Strategy	19
Employment Equity	22

	Page
<b>Unemployment Insurance</b>	<b>27</b>
A New Partnership between Employment and Insurance	27
Program Review	28
The UI Account	29
UI Statistics	31
<b>Immigration</b>	<b>33</b>
Building a Consensus	33
The 1991-1992 Immigration Plan	35
Refugee Affairs	36
Independent Immigration	38
Immigrant Integration	40
Program and Service Improvements	42
Enforcement and Control	44
Case Management	45
Adjudication	46
Foreign Operations	46
Immigration Statistics	49
<b>Corporate Services</b>	<b>55</b>
Managing Change Together	55
Strategic Policy and Planning	55
Youth Affairs	58
Finance and Administration	59
Human Resources Services	63
Corporate Development	64
Systems and Procedures	65
Public Affairs	67
Corporate Secretariat	71
<b>Statement of Operations</b>	<b>75</b>
<b>Financial statements</b>	<b>91</b>



---

## Acronyms and abbreviations used frequently in this report

---

CEC	Canada Employment Centre
CEIC	Canada Employment and Immigration Commission
CIC	Canada Immigration Centre
CJS	Canadian Jobs Strategy
CLFDB	Canadian Labour Force Development Board
CRS	Claimant Re-employment Strategy
EIC	Employment and Immigration Canada
LFDS	Labour Force Development Strategy
NHQ	National Headquarters
UI	Unemployment Insurance





---

## Acts and Regulations

---

*Unemployment Insurance Act*, R.S.C. 1985, c.U-1, (excluding Parts III and IV) and regulations made pursuant thereto

*Employment and Immigration Department and Commission Act*, R.S.C. 1985, c.E-5

*National Training Act*, R.S.C. 1985, c.N-19 and *Regulations*

*Immigration Act*, R.S.C. 1985, c.I-2 and *Regulations*

*Government Annuities Act*, R.S.C. 1970, c.G-6 and *Regulations*

*Government Annuities Improvement Act*, S.C. 1974-75-76, c.83

*Labour Adjustment Benefits Act*, R.S.C. 1985, c.L-1 and *Regulations*

*Employment Equity Act*, R.S.C. 1985, c.E-5.4 and *Regulations*

---

## Regulations Made Pursuant To Appropriation Acts

---

*Adjustment Assistance Regulations* (Textile and Clothing Workers); CRC 1978, volume III, c.316

*Adjustment Assistance Benefit Regulations* (Footwear and Tanning Workers); CRC 1978, volume III, c.317

---

## Bodies Reporting to Parliament through the Minister

---

Canada Employment and Immigration Commission

Department of Employment and Immigration

Immigration and Refugee Board

Canada Employment and Immigration Advisory Council

---

## Other Programs and Services Authorized by Votes in Appropriation Acts

---

Industrial Adjustment Service

Canada Agricultural Employment Program

Outreach

Diagnostic Services

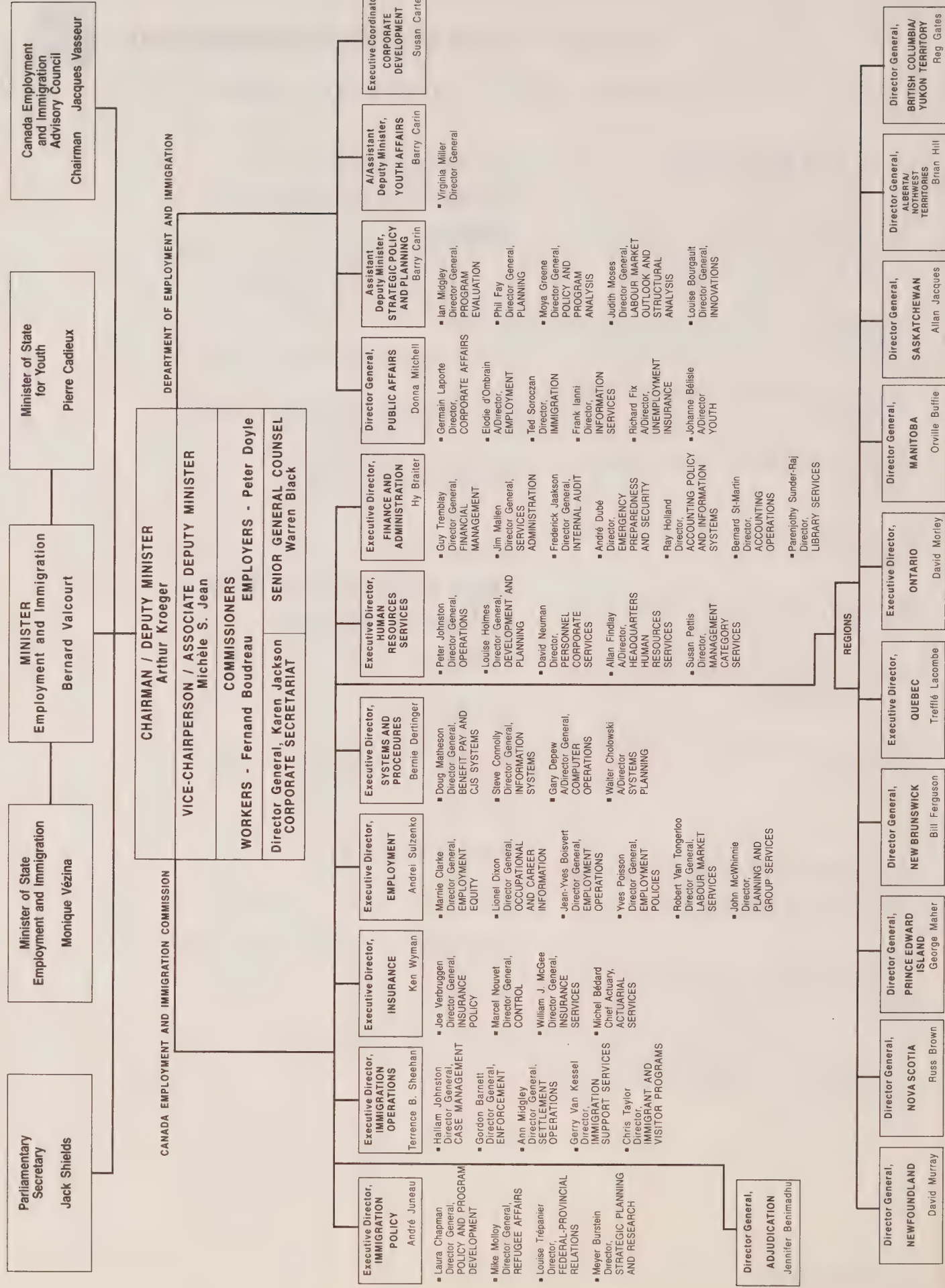
Canadian Jobs Strategy

Immigrant Settlement and Adaptation Program

Challenge '90

Voluntary Organizations (Grants)

# CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION / DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION





## Mission Statement

At EIC, we help people find jobs or collect unemployment insurance benefits between jobs. We manage the entry of immigrants, refugees and visitors. We help workers and employers change as the workplace changes. We also help people learn new skills or start businesses. In short, EIC is an organization where people matter.

## Organization

Employment and Immigration Canada (EIC) is one of the largest departments in the federal government, yet one that is most directly concerned with the needs of individual people. Each year, one out of every five people in Canada is in direct contact with EIC.

Through the Unemployment Insurance program, we provide income support for people who are out of work and — whenever possible — help them prepare for and find new jobs. We provide a wide range of counselling, skill development and training programs for both employers and workers. We help immigrants and refugees adapt to their new lives in Canada. We work with entire communities, industry associations and other groups to adapt to changes in the labour market and to plan for future human resource needs.

Employment and Immigration Canada is made up of two organizations established by an *Act of Parliament* in 1977: the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and the Department of Employment and Immigration.

The Commission is responsible for all unemployment insurance and immigration programs. It is headed by four persons appointed by the Governor in Council: a chairperson, a vice-chairperson and two commissioners. Each commissioner is appointed for a five-year term. The Commissioner for Workers is appointed after consultations with worker organizations, and the Commissioner for Employers is appointed after consultations with employer organizations.

The commissioners for employers and workers make recommendations regarding policies and programs, regulatory changes and other matters affecting Unemployment Insurance, Employment and Immigration.

The Immigration, Insurance, Employment and Adjudication directorates of CEIC deal with programs and services provided to the public. The Finance and Administration, Systems and Procedures, and Personnel directorates provide professional, technical and administrative support services to the Commission.

The Department, which consists of Public Affairs, Strategic Policy and Planning, and Youth Affairs, is closely associated with the Commission. The Chairperson and Vice-Chairperson of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department.





---

## Employment Programs and Services

---

### Objectives

- To provide clients with the skills and work experience they need to obtain long-term employment
- To use the most appropriate mechanism to meet client needs, as identified through local planning strategies
- To increase access to employment by women, aboriginal Canadians, visible minorities and disabled people through their participation in programs and services
- To increase the number of Unemployment Insurance (UI) claimants undertaking to acquire skills for re-employment
- To provide selected UI claimants with the means to get jobs
- To encourage employers to engage in human resource planning and training as a means of assuming greater responsibility for the development of workers
- To provide clients with the information they need on the labour market and employment opportunities

---

## Insurance Programs and Services

---

### Objectives

- To process claims for Unemployment Insurance benefits accurately, rapidly and at least cost
- To offer an accessible enquiries service at Unemployment Insurance Telecentres
- To protect the integrity of the Unemployment Insurance Account

---

## Immigration Programs and Services

---

### Objectives

- To respond in a timely manner to applications for immigration or refugee status
- To manage immigration levels in accordance with national economic, social and humanitarian objectives, established in consultation with the provinces and others
- To help immigrants settle in Canada, in collaboration with other levels of government and private sector groups
- To deter illegal immigration through effective and fair enforcement and control activities
- To resolve backlogged refugee claims in an efficient manner



---

## Philosophy of Management

---

EIC's Philosophy of Management outlines the central beliefs and values which form the basis of success in carrying out our mission and objectives. This philosophy is defined by four basic principles:

- Our clients are why we exist
- Our employees are our most valuable resource
- Our managers, in collaboration with employees, are responsible for achieving our mission
- Our communications and systems must support our managers and employees in the delivery of service to our clients



*CEIC Commissioners, from left to right: Commissioner for Employers, Peter Doyle; Chairman and Deputy Minister, Arthur Kroeger; Vice-chairperson and Associate Deputy Minister, Michèle S. Jean; Commissioner for Workers, Fernand Boudreau. They stand above the "woven hands" logo representing partnership and solidarity.*





## Major Achievements 1990-1991

- passage of *Bill C-21*, permitting greater use of UI funds for skill development and training, and improved parental benefits
- creation of the private sector Canadian Labour Force Development Board
- launching “Pathways to Success,” an aboriginal employment and training strategy
- Federal/Provincial/Territorial agreement on a Statement of Principles concerning labour force development
- developing Canada’s first Five-year Immigration Plan”
- implementing a national, multi-partner Stay-in-School initiative for youth

migration patterns — are simply too big for a government department to deal with on its own.

At the same time, no attempt to deal with these issues can be effective if it loses touch with the real — and rapidly changing — needs people face at the local level, when those needs may vary significantly across the country.

In recent years, we have placed increasing emphasis on keeping in touch with local needs and on mobilizing collective action in addressing those needs. We have encouraged all of our partners — business and labour, social action groups, organizations working with immigrants and refugees, educators, other levels of government, as well as individual Canadians — to take an active part in designing and delivering the most effective programs and services possible.

In 1990-91, our efforts to build new partnerships made significant steps forward.

## *Bill C-21\**

*Bill C-21*, which contained a series of amendments to the *Unemployment Insurance Act*, went into effect in November 1990. Passage of this bill allowed the government to move ahead with the Labour Force Development Strategy announced in 1989 — a comprehensive strategy designed to mobilize the efforts of all our labour market partners in upgrading the skills of Canada’s work force.

A key part of the strategy is to move the Unemployment Insurance program towards increased training and re-employment assistance for the unemployed. *Bill C-21* will allow the government to re-allocate

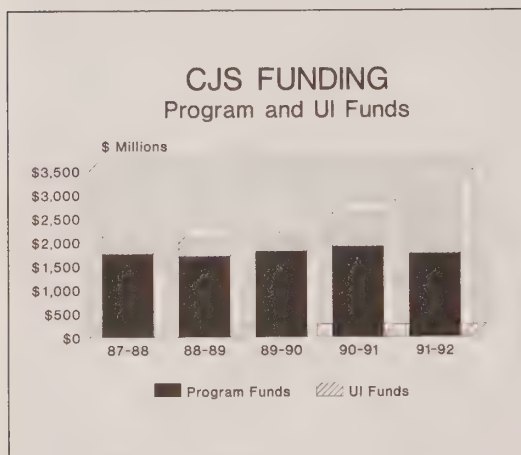
## Building New Partnerships

Employment and Immigration Canada (EIC) has long recognized the need to forge strong partnerships with a wide cross-section of Canadian society. Many of the problems we must address — technological changes in the workplace, major shifts in the world marketplace, dramatic increases in global

\* Upon passage on November 18, 1990, *Bill C-21* became *An Act to amend the Unemployment Insurance Act and the Employment and Immigration Department and Commission Act*, also known as Chapter 40 of the *Statutes of Canada* (1990). For consistency, however, the expression *Bill-C-21* will be used throughout the report.



some \$800 million of UI funds for training and employment assistance programs — a 50 per cent increase in federal expenditures for labour force upgrading. In addition, about \$500 million will be spent for improved parental benefits and for initiatives aimed at workers over the age of 65.



## The Canadian Labour Force Development Board

The Minister announced the creation of the Canadian Labour Force Development Board in January 1991, following recommendations arising out of an extensive series of consultations organized by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC). Those consultations, which focused on the implementation of the Labour Force Development Strategy (LFDS), revealed a strong — and historic — consensus on the part of business, labour and others on the need for greater cooperation on training issues.

The new private sector Canadian Labour Force Development Board will play an important advocacy role in support of a strong training culture in Canada. The national Board will determine overall training priorities, address questions such as

standards for skills training and play a major role in preparing an annual expenditure plan for the expanded developmental use of UI funds. The 22-member Board, with representatives from labour, business, social action groups and training organizations, will operate with maximum independence, determining its own priorities and agenda for action. Board members are chosen by the private sector organizations themselves.

In addition to the national board, up to 75 sub-regional labour market boards may be established across Canada. These boards would assume responsibility for assessing local skill requirements, developing local skills training plans, identifying the best means for providing training and committing funds for the purchase of training courses.

Discussions also began in 1990-91 with provincial governments on the creation of new advisory structures at the provincial/territorial level.

## Pathways to Success

In November 1990, the Minister announced Pathways to Success, an aboriginal employment and training strategy developed with aboriginal groups to meet their specific training and labour market needs.

A key part of the strategy is the establishment of joint Aboriginal Management Boards, consisting of members selected by aboriginal groups and representatives from Employment and Immigration Canada. The boards allow aboriginal people to work with officials in determining their own labour force development priorities at the local, regional and national levels. These boards will ensure that training and employment assistance activities in their communities are, as far as possible, delivered, managed and controlled by aboriginal people, in partnership with the federal government.





The Aboriginal Management Boards will be closely linked to other labour force development boards at the local, provincial/territorial and national levels.

## Federal/Provincial/Territorial Negotiations

Following the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) Task Force reports on the Labour Force Development

Strategy, the federal government undertook intensive discussions with the provinces and territories. In May 1990, the two levels of government developed a multilateral Statement of Principles which constitutes a new framework for bilateral negotiations.

The Statement of Principles sets out four key themes that define the overall direction and intent of the two levels of government with respect to labour force development:



**The Labour Force Development Board Members.** From left to right: Peter S. Doyle, Commissioner (Employers), CEIC, Ex-officio Member; Roy Mussell, Economic Development Manager, Sto:lo Tribal Council (Aboriginal peoples representative); Diane Lorene Wood, Secretary-treasurer, British Columbia Government, Employees' Union (Labour representative); James A. McCambly, President, Canadian Federation of Labour (Labour representative); Arthur Kroeger, Deputy Minister and Chairman, CEIC, Ex-officio Member; Jim Bennett, Vice-president and General Manager, Canadian Federation of Independent Business (Business representative); Nancy Riche, Executive Vice-president, Canadian Labour Congress (Labour representative); Basil Hargrove, Assistant to the President, Canadian Auto Workers (Labour representative); Marcy Cohen, Ontario Institute for Studies in Education (Women's groups representative); E. Gérard Docquier, Labour Co-chair, Canadian CLFDB; Sandra Carpenter, Research Director, Canadian Association of Independent Living Centres (Disabled community representative); J. Laurent Thibault, Business Co-chair, CLFDB; Les Holloway, Secretary and Treasurer, Marine Workers Federation (Labour representative); Anne Stewart, Director, Human Resource Development, Cara Operations Limited (Business representative); Robert V. Wilds, President and Chief Executive Officer, B.C. Maritime Employers Association (Business representative); Susan V. Harbin, General Manager, Community and Youth Services, YMCA (Education and training sector representative); Jean Andrea Bernard, Vice-president, Personnel, Bell Canada (Business representative); Thomas Blacklock, Vice-president, Strategic Management, Universal Management (Education and training sector representative); J.T. (Jake) Thygesen, Chairman of the Board, Fuller & Knowles Inc. Group of Companies (Business representative); Thomas R. Hall, President and General Manager, Stora Forest Industries Limited (Business representative).

Missing from photo are: Fernand Boudreau, Commissioner (Workers), CEIC, Ex-officio Member; Joyce Ganong, Assistant Deputy Minister, Ministry for Advanced Education, Training and Technology, British Columbia, Ex-officio Member; Susan Giampietri, Executive Vice-president, Public Service Alliance of Canada (Labour representative); John Keenan, Vice-president, Human Resources, Falconbridge Limited (Business representative); Navin M. Parekh, Partner and Consultant, Training and Development Associates (Visible minorities' representative); F.W. (Fred) Pomeroy, President, Communications and Electrical Workers of Canada (Labour representative).





- **government-private sector partnership:** both levels of government want greater private sector involvement not only in the delivery of programs, but in their planning and design
- **reciprocity:** both levels of government should clearly identify their obligations and commitments with respect to labour force development
- **complementarity:** there should be a rational division of labour between all parties, to avoid duplication of activities
- **fostering a training culture:** Canadian employers and workers should be encouraged to develop an intrinsic interest in training and skills upgrading

### Employability Enhancement for Social Assistance Recipients

Employability enhancement programs and services for Social Assistance Recipients (SAR) are provided under federal/provincial/territorial agreements. During 1990-91, negotiations on a new set of five-year SAR agreements — including, for the first time, negotiations with the Yukon Territorial Government — made significant progress.

During the year, a deputy ministers' steering committee agreed on the principles and components of the new five-year agreements. New or expanded concepts include improved programming, better linkages between CECs and welfare offices, long-term interventions to help clients, removal of disincentives to take training, and communications strategies.

Current SAR agreements, negotiated in 1986-87, have been temporarily extended while the new five-year agreements are being developed.

### A Five-Year Immigration Plan

In October 1990, the Minister tabled the government's Five-year Immigration Plan for Canada. While legislation requires the government to table an annual plan each fall, this plan represents a number of significant "firsts".

First, it is a *five-year* plan, rather than the traditional one-year plan. By providing a broader planning horizon, it allows other levels of government, immigrant-serving organizations, as well as federal departments and agencies, to prepare and develop more stable programs and services.

Second, the plan is the result of an extensive, two-year round of consultations and forums held across the country, involving a broad cross-section of Canadian society. These consultations were among the most comprehensive ever undertaken in recent years, and they revealed a broad consensus on the basic national goals to be achieved through our immigration programs and services.

Third, the plan includes provisions for the first comprehensive immigrant integration strategy. Consultations revealed a strong consensus on the need to provide immigrants and refugees with more and better assistance in settling into their new lives. The integration strategy encourages more effective cooperation between all parties concerned in providing settlement services, and provides a substantial increase in funding for language training programs.



## Stay-in-School Initiative

In February 1990, the Minister of State for Youth launched the federal Stay-in-School initiative, designed to reduce the 30 per cent dropout rate in Canadian high schools. The initiative encourages collective national and community efforts to develop solutions to the dropout problem, while recognizing the provinces' fundamental responsibility for education.

A key component of the Stay-in-School initiative focuses on mobilizing stakeholders in addressing the problem. During the year, a number of national round tables were convened with special interest groups — including youth-at-risk, aboriginal peoples, youth-serving organizations, visible minorities and volunteer groups. In addition, a major business-education conference was held to develop cooperative solutions to the problem.

During March 1991, a national advertising campaign, including television and newspaper ads, helped to raise public awareness of the dropout problems and highlighted the importance of a good basic education in the workplace.

## Internal Partnerships

New partnerships with individuals and organizations outside of EIC call for changes *within* EIC — an even stronger commitment to providing quality service to our clients and to working cooperatively with those who have a stake in what we do. Equally important, this commitment requires a new sense of partnership among our own employees, working towards an increasingly shared vision of EIC's mission.

During 1990-91, we undertook a number of activities to foster this commitment to service and sense of partnership, ranging from our "CIC = Service" initiatives for immigration staff to cross-country managers' forums on partnerships. We made

significant progress in achieving the integration of employment and UI programs and services called for in the Labour Force Development Strategy. We also established a corporate development unit to coordinate the major changes taking place throughout the Department.

Consistent with our Philosophy of Management, all of these activities emphasize the importance of good internal communications throughout the Department — the foundation for building a shared vision of where the Department is going and how we are going to get there.

## The Challenges Ahead

In 1990-91, we laid the foundations for new and stronger partnerships with our stakeholders and within the Department itself. Our major challenge in the coming year will be to build on those foundations.

In Immigration, the challenge will be to implement and monitor the five-year plan, in full consultation with our partners. We need to develop and improve the mechanisms called for by the federal Integration Strategy, by working closely with the provinces, immigrant serving agencies and others involved in providing settlement services. Within the context of the five-year plan, we will be exploring new immigration agreements with the provincial governments.

Additionally, we will be looking at ways to improve further the domestic Refugee Determination System put in place on January 1, 1989.

With respect to Employment programs and the developmental use of UI, service to clients remains a top priority. The challenge will be to develop the integrated, client-focused programs and services that can best achieve the objectives of the Labour Force Development Strategy (LFDS). The Canadian Labour Market and Productivity Centre





(CLMPC) consultations on LFDS produced many detailed recommendations on how our programs and services can be improved. We will be working closely with the new Canadian Labour Force Development Board in implementing those recommendations.

In all areas, a fundamental challenge will be to achieve what the PS 2000 Task Force on Service to the Public calls a transformation — from “a rules-oriented, control-dominated organization to a service-driven, quality-seeking organization”. We have already been moving in this direction for several years and are now taking further steps in new types of partnerships with our labour market partners.

Establishing new partnerships at the local, regional and national levels will not simply be a matter of adopting a new set of rules. EIC staff will be called upon not just to implement change, but to become *agents* of change — exercising, more than ever before, skill and judgement in communicating objectives and building consensus.

---

## Employment Statistics

---

After a sustained period of economic growth, Canada, like other western countries, experienced an economic slowdown during 1990-91. A decline in overall employment and an increase in the unemployment rate had an effect on EIC's activities.

Overall employment fell slightly. On average, 12,496,000 Canadians were employed during the fiscal year, a decline of 33,000 or 0.3 per cent. During the previous year, employment had grown by 219,000 or 1.8 per cent.

After rising slightly in the first quarter, employment declined by 29,000 or 0.2 per cent in the second quarter; 88,000 or 0.7 per

cent in the third quarter; and 183,000 or 1.5 per cent in the final quarter of the fiscal year.

This decline, combined with continued labour force growth, resulted in an increase in the unemployment rate from an average of 7.5 per cent in 1989-90 to 8.8 per cent in 1990-91. The rate remained stable at 7.5 per cent in the first quarter, but rose to 8.3 per cent in the second quarter, 9.1 per cent in the third quarter and reached 10.1 per cent in the final quarter.

The increased unemployment rate was due, in large part, to labour force growth of 152,000 or 1.1 per cent between 1989-90 and 1990-91. However, labour force growth was slower than the 1.6 per cent rate of the previous year.

The unemployment rate declined in New Brunswick (- 0.3 of a percentage point) and in Saskatchewan (- 0.2 of a percentage point). The rate increased in Ontario (up 2.1 per cent), Newfoundland (1.6), Quebec (1.3), Prince Edward Island (0.6), Nova Scotia (0.5), and Manitoba, Alberta and British Columbia (0.4 in each). The rate remained above average in the Atlantic region and below average in the Western region.

Adult male employment declined by 10,000 or 0.2 per cent, after a 1.8 per cent gain in 1989-90. The unemployment rate for adult males rose to 7.6 per cent during the year, from 6.2 per cent in 1989-90.

Employment of adult females rose by 117,000 or 2.6 per cent in 1990-91, down from a gain of 157,000 in 1989-90, as the female labour force and participation rate continued to increase. The adult female unemployment rate rose to 7.8 per cent from 7.1 per cent.

The youth population (aged 15-24) and youth labour force continued to decline. Lower youth employment levels resulted in an increase in the unemployment rate to 13.8 per cent, compared to 11.4 per cent in 1989-90.





Most provinces recorded gains in employment in 1989-90. The strongest rate of growth was in British Columbia (up 1.7 per cent), followed by Nova Scotia and Prince Edward Island (each 1.5 per cent), New Brunswick (1.3), Saskatchewan and Alberta (each 0.9). Employment declined in Ontario (- 1.6 per cent), Newfoundland (- 0.7) and Quebec (- 0.1).

Employment increased in some industries during 1990-91. Growth leaders included community, business and personal services (up 3.1 per cent), finance, insurance and real estate (2.0 per cent), agriculture (1.8 per cent) and trade (1.6 per cent).

The service sector, which makes up approximately 70 per cent of total employment, accounted for all employment gains in 1990-91. Employment in goods-producing industries declined, led by manufacturing.

Full-time employment declined in 1990-91 by 88,000 or 0.8 per cent, while part-time employment rose by 55,000 or 2.9 per cent. In 1989-90, full-time employment increased by 212,000 or 2.0 per cent.





## Mobilizing Our Partners

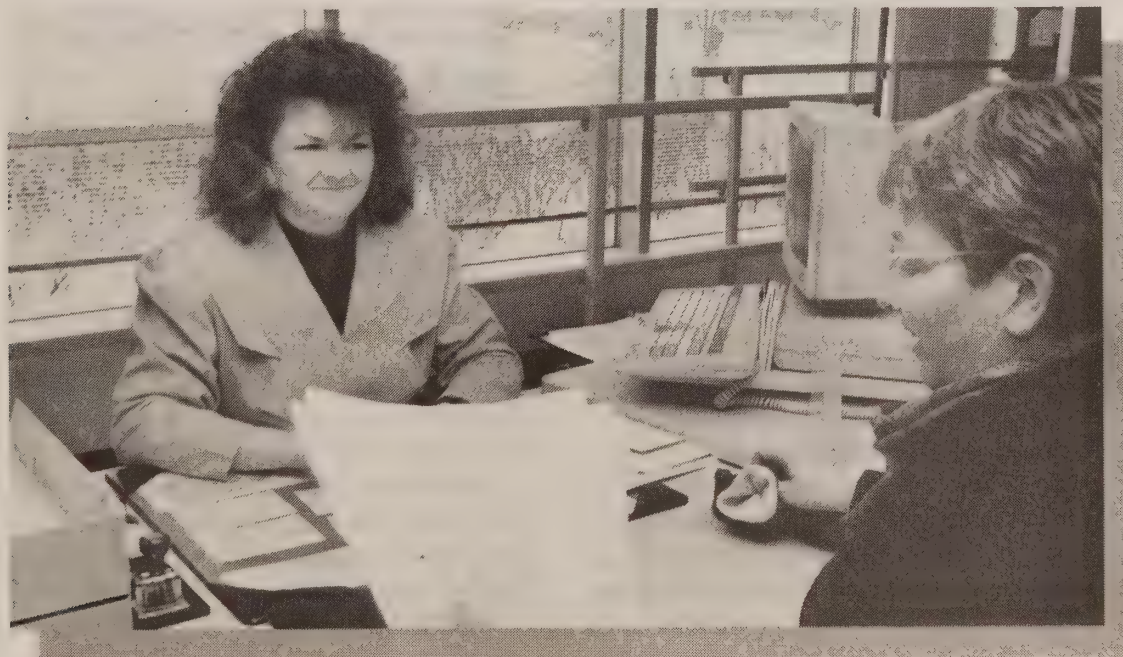
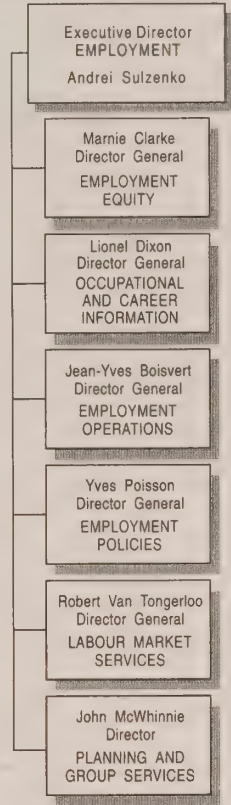
The government launched the Canadian Jobs Strategy (CJS) in 1985, focusing on the training and skill development needs of those in the labour market who need help the most. CJS emphasized flexibility in labour market programs, doing whatever works best to meet the individual needs of clients; to encourage private sector involvement in determining training needs; and to support responsiveness at the local level to ensure that programs reflected the realities of local labour market conditions.

The Labour Force Development Strategy (LFDS) builds on the success of CJS. Launched in 1989, LFDS focuses on:

- the realignment of Unemployment Insurance (UI) from a primarily passive role of only income support to a more active role focusing on re-employment measures for claimants; and

- the need for all labour market partners — business, labour, educators, social action groups, as well as all levels of government — to make skills development a priority for all Canadians.

*Bill C-21*, which became law in November 1990, provided the legislative basis for the realignment of UI, allowing the reallocation of some \$800 million in the UI Fund to training and skill development initiatives for the unemployed. But even before the legislation was passed, EIC had introduced a number of important changes. A new employment and insurance mandate stresses the role of both employment services and UI in ensuring the effective functioning of the Canadian labour market, in cooperation with other labour market partners. EIC has also established a greater integration between UI and employment services as the foundation for the Claimant Re-employment Strategy. These efforts are ongoing, and are an integral part of LFDS.



*Yolande Roy, Employment Insurance Officer at the Ottawa East Canada Employment Centre (CEC), discusses an apprenticeship program with a client. CEIC has acted in concert with its labour market partners to improve human resource planning and training, thereby enabling UI claimants to develop the skills needed to re-enter the workforce.*





The reallocation of UI funds will result in a 50 per cent increase in federal expenditures for labour force training. In keeping with the other key objective of LFDS — encouraging greater participation in, and responsibility for, labour force upgrading by the private sector — in June 1989, the government asked a wide range of non-governmental stakeholders for advice on how the additional funds should be used.

### **CLMPC Consultations**

The Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) was asked to manage the extensive consultations required. The purpose of the CLMPC consultations was to provide interested private sector groups with the opportunity to first come to grips with their own differences concerning labour market priorities, and offer proposals to the government after a consensus had been reached.

The results of these consultations are widely recognized as a significant step towards consensus building between business, labour and government. During the first phase of these consultations, business, labour, social action groups and training organizations took part in seven task forces, which reported to the Minister of Employment and Immigration in March 1990. These reports provided a wide range of recommendations on the reform of existing labour market policies and programs and the implementation of LFDS.

Many of the task force recommendations concerned ways to increase private sector involvement in decisions about training and skills development; however, the recommendations reflected a variety of approaches to this issue. The Minister therefore asked the CLMPC to undertake a second phase of consultations that would bring these recommendations together into a single, comprehensive proposal. The

Phase II report, presented to the Minister in July 1990, provided concrete recommendations for developing a permanent system that would ensure continued private sector involvement in training and human resource development decisions.

### **A New Role for the Private Sector**

The creation of the Canadian Labour Force Development Board, and the various initiatives to create private sector boards at the provincial/ territorial and local levels, are a direct result of the Phase II recommendations.

If the boards are to perform their role in fostering a new commitment to training excellence, they must be given the independence and authority they require. This means that EIC must be prepared to relinquish some control over policy and program decisions.

The experience of other countries, and the views of Canada's labour market leaders, reinforce the need for something more than traditional "advisory" bodies. The boards will not have a merely advisory role. To the extent that each board is capable of reaching a consensus, the government will expect to act on that consensus.

### **New and Enhanced Programs**

The CLMPC Phase I Report contained many recommendations on how LFDS should be further implemented, urging us to streamline and simplify our programs and services, and to sharpen our focus on client needs. In response to these recommendations, we began developing a new and simplified employment programs and services framework.

The framework consists of four components: Information and Special Initiatives, Employability Improvement, Labour Market Adjustment, and Community Development. Over the coming year, we will be working



closely with the new boards to refine this framework, and implement programs and services that reflect the views put forth by the CLMPC Task Forces.

## Employment Program Overview

Working closely with its social and economic partners to serve the public, Employment and Immigration Canada provides services to workers and employers in four areas:

- **Labour Market Information** provides the necessary information on which to base labour market decisions
- the **Labour Exchange** seeks to ensure that job opportunities are matched with available qualified workers, and that employers can get the skilled workers they need in a timely and effective manner
- **Adjustment Services** encourage human resource planning by the private sector, the adjustment of enterprises and assistance to individuals in adjusting to changing labour market conditions
- **Human Resource Development** provides programming to help those most in need of employment-related assistance by focusing on individuals, employers and communities that would benefit most from government support

Canada Employment Centres and Outreach projects provide employers with selection and referral services, and work with business and industry to determine human resource needs. In 1990-91, EIC operated 470 regular CECs, as well as itinerant services to 187 remote or isolated communities. It also provided services through 100 CECs on

university and college campuses, and through more than 400 CECs for students between April and August. Related services were provided through Outreach projects and Agricultural Employment Services.

## Claimant Re-employment Strategy

The Claimant Re-employment Strategy (CRS) is a significant element of the Labour Force Development Strategy. CRS is designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer term program measures.

The Claimant Re-employment Strategy allows CECs to take a proactive role in the delivery of services and programs to UI claimants. This newly coordinated partnership between employment and insurance will improve service to our clients.

## Labour Market Information

Providing information is one of the main functions of the Labour Force Development Strategy. The aim of Labour Market Information (LMI) is to give timely and useful labour market information to workers and employers, as well as to community groups, agencies and institutions.

Canada Employment Centres are the focal point for gathering, analyzing and disseminating local labour market information. With this information, each CEC is better able to plan the development, administration and delivery of all relevant EIC programs and services — anticipating change more easily, modifying objectives and priorities as needed, and contributing to a more efficient labour market.





## **National Employment Services System**

The National Employment Services System is a computerized information system designed to provide faster service and more accurate information for our worker and employer clients. Employers' job requirements received by one CEC may be quickly distributed to other CECs in metropolitan areas to locate appropriate candidates for the job. This system also benefits worker clients by providing access to job openings all across the city.

The National Employment Services System has been enhanced and extended into almost all CECs over the last fiscal year.

## **National Occupational Classification**

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations will gradually be replaced by a new National Occupational Classification system and by JOBSCAN.

The new classification system will provide improved ability to collect, analyze and communicate occupational statistics and information. The draft of the National Occupational Classification was validated with occupational experts and users of occupational data to ensure its accuracy and the usefulness of its structure. The occupational unit groups were finalized in cooperation with Statistics Canada to enable their development of the National Occupational Classification coding manual for use in coding the 1991 Census.

Better occupational statistics will help EIC in areas of labour supply and demand projections, human resource planning and employment equity.

JOBSCAN is a sophisticated database of worker skills and employer requirements. Its complex search and reporting functions make it a powerful tool as a job-worker

matching system and in the analysis of labour market data.

## **Career Information**

EIC also provides information on career options and different types of jobs available in Canada. For example, the Occupational Entry Requirements program consists of a series of 110 leaflets. Each leaflet highlights one occupation, describing the work performed, as well as the licensing and certification requirements of the occupation. The leaflets are used extensively by CEC personnel, Canadian Embassies and visa offices throughout the world. During 1990-91, 13 additional occupations were included on the list.

CHOICES is a computerized career information system, originally installed in 54 selected CECs. The system is now available in more than 200 CECs and served some 30,000 clients in 1990-91.

---

## **Labour Exchange**

---

### **Job Information Centres**

Most CECs have Job Information Centres where workers can make occupational and job choices based on available information on employment conditions in general, as well as on specific job vacancies. Workers may also obtain job referrals when required.

CECs are increasingly adopting the "open-order" display concept to make information available to clients. This means that complete employer identification data on job orders is posted in the Job Information Centres, so that workers can then approach employers directly.





## CECs for Students

Between April and August 1990, we operated more than 400 CECs for Students, staffed by 1,094 senior students and recent post-secondary graduates. Approximately 273,000 temporary and casual placements were made, mostly in the private sector, at a cost of \$9.7 million. These placements represented a 24 per cent decrease over the previous year.

## Outreach

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs are better served through these projects rather than by CECs.

In 1990-91, under contracts for service signed with sponsoring organizations, funding for Outreach projects was approximately \$26 million. Approximately 740 counsellors and other project employees provided services to almost 1,100 communities.

Among the men and women who sought employment assistance from Outreach projects, more than 65,000 were placed in full- or part-time jobs.

## Employment Counselling

Employment counselling, available through CECs, is designed to help worker clients identify realistic employment possibilities, establish employment goals, learn appropriate skills and implement action plans to search for, obtain and keep employment. Employment counsellors frequently make use of psychometric tests, specific counselling tools, and programs such as Job Search Strategies to help clients achieve their employment goals.

In 1990-91, the definition of employment counselling was expanded to include consultation and coordination, with increased use of community resources to meet the objectives of EIC.

## Diagnostic Services

The Diagnostic Services program provides employment counsellors with diagnostic information on the physical, social and psychological factors affecting a client's ability to participate in the labour market. In 1990-91, 3,000 clients benefited from the program. The diagnostic reports are a valuable aid for counsellors in helping clients to access suitable employment.

## Counsellor Training

The Competency-Based Training Program equips counsellors with the skills, knowledge and attitudes needed to assess employer and worker needs.

Components focusing on employer needs help staff develop and implement marketing plans which facilitate labour market adjustment using employment programs and services. The emphasis is on "quality of service" and counsellors are encouraged to think globally and act locally, and to build partnerships between Employment and Immigration Canada and the private sector.

---

## Labour Market Adjustment

---

### Industrial Adjustment Service

The Industrial Adjustment Service funds up to 50 per cent of the costs of joint committees, established through formal agreements between workers, employers and Employment and Immigration Canada (and, in some cases, provinces or municipalities) to deal with labour adjustment issues in the workplace. These committees are chaired by a non-affiliated person, with an Industrial Adjustment Service officer serving as an ex-officio member.



In 1990-91, more than 700 new agreements were signed at a cost of approximately \$16.9 million.

EIC also offers Industrial Adjustment Service on a national level to deal with the broad human resource planning and adjustment requirements of national industrial, worker and professional associations.

## **Canada Agricultural Employment Services**

About 112 Agricultural Employment Service (AES) offices provide specialized employment services to farmers and workers. The offices operate under contract with EIC, in close association with CECs. In 1990, AES offices filled about 265,500 vacancies.

A joint private sector/EIC review of the program was conducted recently with recommendations for an expanded and enhanced mandate.

Federal-Provincial Memoranda of Understanding provide a mechanism for cooperation and consultation between EIC and the provinces in the development and use of Canadian agricultural workers employed in the primary agricultural sector. In 1989-90, a Federal-Provincial Memorandum of Understanding was implemented with Nova Scotia, Prince Edward Island, Ontario and Manitoba. Negotiations are under way in the remaining provinces and alternate arrangements for delivering agricultural initiatives have been established.

Total spending for AES in 1990-91 was \$10.4 million.

## **Canadian Rural Transition Program**

The Canadian Rural Transition Program — funded by Agriculture Canada and delivered by EIC — provides interim income support and adjustment assistance for farm family

members who need to find alternative employment. During 1990-91, farm families received \$6.3 million in assistance. A total of 3,620 farm families have participated in the program since September 1986.

## **Foreign Seasonal Agricultural Workers**

Arrangements continue to provide an organized method of supplying foreign workers to meet the temporary needs of employers offering seasonal agricultural jobs. In 1990, Caribbean countries supplied 7,394 workers, while Mexico supplied 5,204. Most workers were employed on farms and in canneries in Ontario; others went to Alberta, Manitoba and Nova Scotia.

## **Human Resource Planning**

In 1990-91, EIC embarked on a major initiative in Human Resource Planning (HRP) as part of the Labour Force Development Strategy (LFDS), with new funds for the promotion and provision of HRP assistance to selected industries, sectors, occupational associations and individual firms. HRP includes employment equity planning.

The HRP strategy under LFDS includes four main elements:

- **Local HRP** — A research project begun in April 1990 included more than 30 communities across the country and was designed to test various methods by which CECs could deliver HRP assistance to local employers. In many cases, CECs are contracting with third parties to provide this assistance. This project has led to the development of a national activity which is being phased in commencing in early 1991-92.



□ **Sectoral HRP** — There has been success in drawing up HRP agreements with such sectors as the Canadian Electrical and Electronics Manufacturing Industry and the Canadian Automotive Repair and Service Industry. LFDS funding will allow for additional sectors to receive this assistance. These agreements and studies will support a better definition of training requirements and the development of training standards in a number of industrial sectors.

□ **Seed Funding** — This will allow EIC to “kick-start” initiatives in two areas: a) establishing the necessary structures to carry out HRP activities (e.g. Labour-Management Councils, sectoral associations, occupational organizations); and b) launching select training initiatives which are recommended solutions to problems identified through HRP studies.

□ **Awards and Recognition** — Awards and events will be designed to recognize achievements in HRP. This will result in recognition for good corporate citizens and provide role models for others.

## Human Resource Development: the Canadian Jobs Strategy

Since the Canadian Jobs Strategy (CJS) was introduced in 1985, more than two million Canadians have benefited from the skills and work experience it provides. CJS is the primary vehicle for EIC’s job training and development activities, and is based on three principles:

□ help should go first to those who need it the most

- the programs and services used should be those that best meet the specific need
- decision-making should be done at the local level

There are six basic programs in CJS: Job Development, Job Entry, Skill Shortages, Skill Investment, Community Futures and Innovations.

Most of the activities described below were financed under the Consolidated Revenue Fund and were supplemented by an additional \$50.9 million made available as a result of the passage of *Bill C-21*.

### Job Development

Job Development assists the long-term unemployed, generally workers who have been unemployed for at least 24 out of the last 30 weeks. Job Development offers a mix of on-the-job training, classroom training and work experience. In 1990-91, 84,500 people participated in Job Development at a federal cost of \$449.6 million.

### Job Entry

Job Entry helps individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market. It is intended for young people, especially those who have dropped out of school, women who have difficulty making the transition from home to the labour market, and severely employment-disadvantaged individuals.

One of its options, Challenge, assists in-school youth and recent dropouts by providing work experience and developmental learning experience during the summer months. Secondary and post-secondary students are also eligible for developmental work-study experiences under the Cooperative Education option.





In 1990-91, 73,700 participants benefited from the Challenge '90 option of Job Entry at a federal cost of \$115.8 million. Under other Job Entry options, 76,300 individuals received assistance at a federal cost of \$402.8 million.

### Skill Shortages

Skill Shortages helps employers meet their labour market needs by training workers in designated areas of current or anticipated occupational skill shortages. Support is also available for skills training and relocation assistance in occupations designated as regional or national shortages.

In 1990-91, \$254.3 million was spent to help 131,300 workers acquire skills in demand by employers.

### Skill Investment

Skill Investment helps workers whose jobs are affected by technological or market change through training, relocation assistance and other industry-based measures. The Continuing Employment option permits new or expanding employers to train and employ workers recently laid off by other firms. Participants in the Skill Investment program may also be eligible for Relocation and Travel Assistance.

The Training Trust Fund helps employees — independently or with employers — create an ongoing capacity to support skill development and upgrading in response to changing requirements in the workplace.

In 1990-91, approximately 60,100 workers benefited from the Skill Investment program at a cost of \$115 million.

Work Sharing, a separate option offered through Skill Investment, enables employers and employees to face temporary downturns and still avoid layoffs. Employees retain their employment by obtaining partial UI benefits

for days not worked while on Work Sharing, while employers retain their skilled workers.

During the 1990 calendar year, there were 140,664 participants under Work Sharing agreements for a total UI expenditure of \$61.7 million.

### Community Futures

Community Futures helps communities to identify, develop and undertake measures to expand permanent employment and assist individuals adjusting to a changing economic environment. The program addresses the special needs of rural and remote communities with exceptionally high unemployment.

Community Futures Committees set up under the program help communities to assess their situation and prepare and implement strategic action plans for development and adjustment. In order to implement their plans, Community Futures options provide small business development support, entrepreneurship support, training and relocation assistance. Community Futures provided \$168 million to 219 community areas in 1990-91.

### Innovations

Innovations has no single client-group focus and can address any significant labour market issue within the mandate of Employment and Immigration Canada. It helps individuals and groups to identify, develop and test new or improved responses to significant labour market issues, by supporting pilot programs, demonstration projects, and other short-term activities.

In 1990-91, the Innovations program was divided into two components, Research and Special Labour Market Initiatives (SLMI). The SLMI component is project-based and its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour



market problems. It ensures that the Canadian Jobs Strategy remains responsive to changing needs.

During the year, the Innovations program contributed \$20.9 million for 135 projects.

## Challenge '90

Challenge is a special option under the Job Entry program that encourages employers from every sector of the economy to create summer jobs for students. Challenge '90, a \$115.8 million program, created 73,700 summer jobs.

The program includes guidance for potential and actual school dropouts, incentives for student entrepreneurs, and employment training, all designed to help young people in their eventual school-to-work transition.

The 1990 program included the following components:

- **Summer Employment/Experience Development (SEED)** provided incentives to stimulate the creation of career development opportunities for students, at a federal cost of \$78.8 million
- **Work Orientation Workshops (WOW)** provided 19,100 potential and actual early school leavers with guidance on their future participation in the labour market, and encouraged them

to complete high school or seek further skill training. Federal expenditures on WOW were \$37 million

- **Student Business Loans** provided interest-free funds to support 767 loan guarantees, valued at \$2.1 million. This encouraged the entrepreneurial potential of students, allowing them to operate small businesses
- **CECs for Students** enabled approximately 273,000 students to obtain summer employment
- **The Native Internship Program** provided 513 native students with summer employment related to their career and vocational aspirations
- **Business Drive for Jobs** encouraged leading corporations and business organizations to create summer employment for students

## Section 25

Section 25 of the *Unemployment Insurance Act* provides for the use of Unemployment Insurance benefits to create new employment opportunities for laid-off workers during periods of economic downturn when no alternative production activity exists.



## Designated Groups

CJS is intended to help those who need it the most. In particular, specific participation targets are set for groups who face special barriers in the market place. Women, aboriginal people, visible minorities and people with disabilities are identified under the strategy as groups needing particular attention.

## Participant Surveys

Most CJS participants are surveyed three months after they leave their project or training course to establish whether they found a job and whether the training provided was relevant to that job.

### Target Group Participation Rates — CJS Programs

Women	38.8
Aboriginals	6.8
Disabled	2.0
Visible minorities	5.9

Survey results are encouraging. The following examples show some of the “impact rates” achieved. These refer to the percentage of participants who are either employed or in further training three months after their training/work experience in CJS.

### Follow-up survey

Canadian Jobs Strategy	1989-90 Three-month Impact Rate	1990-91* Eight-month Impact Rate
Job Development	52.7	48.7
Job Entry	60.8	56.5
Skill Shortages	83.5	77.6
Skill Investment	90.8	86.8

\* Preliminary

## Employment Equity

### *Employment Equity Act*

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. EIC implements this *Act* through the Legislated Employment Equity Program.

The *Act* applies to federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees. In 1990, there were 367 employers, representing more than 630,000 employees, covered by the act.

Employers are required to develop and implement comprehensive employment equity plans and programs, including





identifying and removing employment barriers, taking special measures and making reasonable accommodations. Employers must also file annual reports with EIC in accordance with prescribed instructions in the *Employment Equity Regulations*. The reports contain data on employers' employment equity results, including the representation, salary ranges, occupational distributions, and employment transactions of designated groups in relation to other employees in their workforces.

Over the past three years of reporting, there has been an increase in the representation of each of the four designated groups. The reported results for members of visible minorities are particularly encouraging; however, the data for aboriginal peoples and persons with disabilities show that considerable work remains to be done to improve their representation.

EIC monitors the progress toward the achievement of a representative workforce. On December 4, 1990, the Minister tabled the third *Annual Report* in Parliament, providing an analysis and assessment of employers' results under the *Employment Equity Act*. The *1990 Annual Report* improved services to the public by providing information on the types of employment equity programs being implemented by employers. Also, there were changes to the methods of assessment which provided a greater understanding of the nature of employment equity progress occurring under the *Employment Equity Act*. In response to public demand, over 6,000 copies of the Minister's report were disseminated.

Employers' reports are made available to the public by EIC at more than 300 libraries across Canada. Copies may also be purchased at cost through authorized book stores. There are brochures available at Canada Employment Centres to help individuals find out how to access and interpret employers' reports.

Copies of employers' reports are also provided to the Canadian Human Rights Commission which may initiate or receive a complaint under the *Canadian Human Rights Act* in cases where there are reasonable grounds for believing that systemic discrimination exists.

The *Employment Equity Act* provides for a fine of up to \$50,000 for employers who fail to file an employment equity report with EIC. In 1990, three employers failed to file their reports with the Minister for the previous year. EIC has initiated legal action against those employers; charges are pending before the courts.

The *Employment Equity Act* provides for a review of the operation and effectiveness of the legislation in 1991. In preparing for the upcoming Parliamentary review, EIC issued a discussion paper in August 1990 and held consultations across the country to gain input from stakeholders. Ideas gained from those consultations will be channelled into the process for reviewing the *Act*.

## Federal Contractors Program

The Federal Contractors Program requires companies with 100 or more employees bidding on government contracts of \$200,000 or more to certify their commitment to implement an employment equity program. On-site reviews are carried out to ensure the commitment is being honoured. Failure to comply with program criteria could result in sanctions, including the eventual exclusion of the company from future government business.

In 1990-91, the number of companies that had registered their commitment to the program increased to more than 1,300. Close to 750 employers received government contracts, making them subject to a compliance review. Of these, 196 employers are under review,



and another 217 employers were found to be in compliance.

In 1990-91, the Federal Contractors Program progressed to the next stage of reviews, which focuses on results. Two years after each organization has been found to be in compliance, it is subject to a review of performance in implementing its employment equity program. Since the beginning of the year, 17 second-stage reviews have been started.

The Federal Contractors Program grants Merit Awards to recognize special efforts by organizations in implementing employment equity. Some 200 companies are now being invited to apply for the second merit awards with a ceremony targeted for the fall of 1991. Regional consultants may be called upon to assist organizations with their application for an award.

## **Women's Employment**

EIC continues to help women achieve employment and economic independence. Most CECs have designated women's liaison counsellors to enhance the services available to women. EIC also funded 23 Outreach projects specifically for women, at a cost of approximately \$3.8 million.

One of the ways in which we are trying to ensure diversity, enhance skills and increase the numbers of women in these occupations is by sponsoring courses through the Coordinating Group Option of the Skill Shortages program.

Labour exchange statistics indicate that there were 88,000 regular placements of women and 19,000 regular placements of women in non-traditional occupations. Women comprised 42 per cent of total regular placements and 20 per cent of regular placements in non-traditional occupations.

In 1990-91, women represented 132,400 "new starts" in CJS programs: 29,500 in Job Development, 31,800 in Job Entry, 35,800 in Challenge '90, 11,100 in Skill Shortages, 20,500 in Skill Investment and 3,700 in Community Futures.

## **Aboriginal Peoples**

In recognition of EIC's mandate to facilitate adjustments for the effective functioning of the Canadian labour market, and in recognition of the benefits for all aboriginal peoples, it is the objective of aboriginal people and EIC to establish an effective partnership to invest in and develop a trained aboriginal labour market and a broader Canadian labour market.

Partnership principles endorsed by the Aboriginal Employment and Training Group and concurred with by aboriginal people and the Minister provide the basis for a new working relationship between aboriginal people and EIC.

The principles include a joint management process of aboriginal human resource development programs and services between EIC and local, regional and national Aboriginal Management Boards. The Minister committed \$200 million per year in each of the next five years to aboriginal employment and training initiatives at EIC.

EIC has established a network of regional aboriginal employment coordinators. In addition, aboriginal employment counsellors are available in those CECs with a significant concentration of aboriginal worker clients. Accordingly, EIC focuses a significant portion of its relevant services and programs to this designated group.

EIC is a participant in the Canadian Aboriginal Economic Development Strategy (CAEDS), coordinating its efforts with those of Industry, Science and Technology Canada, and Indian and





Northern Affairs Canada to offer aboriginal people the type and level of funding and program support to ensure self-sustaining economic development and employment.

## Persons with Disabilities

Canadian Jobs Strategy programs trained more than 6,800 persons with disabilities, mainly in the Job Entry and Job Development programs, during 1990-91. In addition, 2,600 persons with disabilities were placed in regular employment through CECs.

Outreach programs continue to offer specialized services to persons with disabilities who require them. There are currently 51 Outreach projects across Canada receiving funding of over \$4.9 million to help disabled persons become job-ready and therefore eligible for regular CEC services and programs.

EIC will continue to improve its facilities to ensure that they are accessible to all Canadians. In addition, a training program for front-line CEC staff will be piloted in 1991 on how to effectively offer services to persons with disabilities.

Since November 1988, EIC has made the U.S.-based Job Accommodation Network (JAN) available in Canada. It helps Canadians interested in hiring persons with disabilities. Through a toll-free number, JAN gives employers information on case histories of other employers who have successfully accommodated disabled workers.

To ensure better access to its programs and services, EIC funded a National Consumer Consultation on Employment and Disability, undertaken by the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPHO) and the National Anti-Poverty Organization (NAPO). An ongoing consultation process is expected to result from this exercise.

## Visible Minorities

In 1990-91, targets were set for the participation of members of visible minority groups in each component of the Canadian Jobs Strategy. In total, 20,000 new visible minority persons received employment assistance through the Canadian Jobs Strategy: 3,900 in Job Development; 11,900 in Job Entry; 1,600 in Skill Shortages; 2,400 in Skill Investment; and 100 in Community Futures. Eight Outreach projects delivered specialized services to visible minority clients at a cost of approximately \$556,674.

About 10,000 visible minority members were placed by CECs in regular employment, representing 4.8 per cent of the regular placements.

To ensure consultation with visible minority organizations, a Report on Visible Minorities and EIC was produced and distributed to visible minority organizations in 1990. A meeting with visible minority representatives was held in December 1990. This was the first step in seeking community input on how to proceed to address their members' labour market difficulties.

EIC has designated coordinators across Canada to enhance services to members of visible minority groups and to make a special effort to ensure their fair and equal access to employment opportunities. These coordinators also help stimulate full use of EIC's programs by meeting the Employment Equity needs of employers and visible minority organizations.

Cross-Cultural Awareness and Race Relations Training packages have been prepared for CEC frontline staff. These packages will be incorporated in a designated group training course specifically designed to assist frontline CEC staff who serve these clients. Also, staff training is being developed to ensure that EIC staff at all levels are sensitive to designated group issues.





EIC has made a concerted effort to focus on the long-term, entrenched employment problems that have plagued the black community of Nova Scotia, both structurally and historically. Several initiatives in 1990-91 concentrated on the area that encompassed the three largest black communities in the province. Visible Minority Internship Program, a special EIC initiative designed to address the pressing employment needs of Nova Scotian visible minority students, was piloted in 1990-91. Thirty-two students were employed at 14 CECs in various support capacities for periods ranging from one to four months. Since the program is designed to assist Black Nova Scotian students, it will be run in 1991-92 under the name of Black Internship Program (BIP), with a budget of \$120,000.



## A New Partnership between Employment and Insurance

The first *Unemployment Insurance Act* received Royal Assent in 1940. Since then, the UI program has grown to become an integral part of the social safety net and, in terms of expenditures, the largest single labour market program in Canada.

The UI program has, however, evolved over the years in response to changing needs. With the implementation of the Labour Force Development Strategy, 1990-91 marked a significant step in the evolution of UI, from a program originally concerned mainly with income replacement towards a program

increasingly concerned with re-employment of UI claimants.

### Legislative Changes

*Bill C-21*, the enabling legislation for LFDS, came into force in November 1990. Passage of the bill accomplished the following:

- eliminated the government contribution to the UI fund
- introduced a more generous and flexible approach to maternity, parental and sickness claims
- responded to Charter concerns by extending UI coverage to workers 65 years of age or more

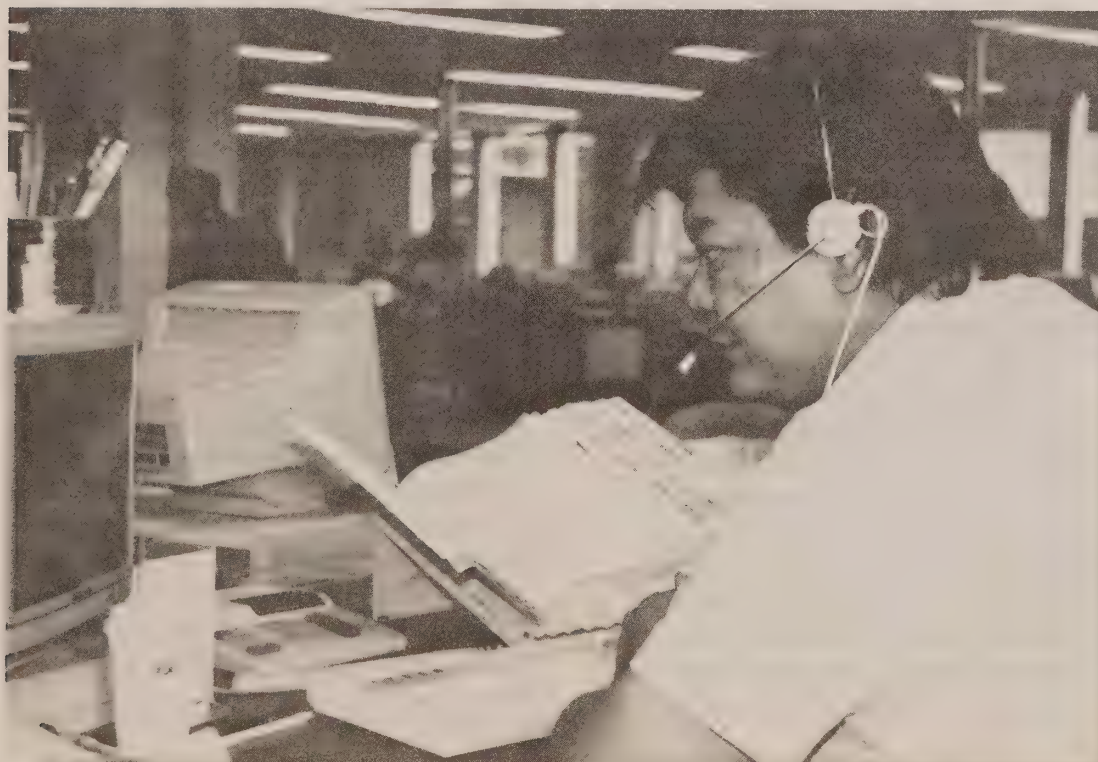
Executive Director  
INSURANCE  
Ken Wyman

Joe Verbruggen  
Director General  
INSURANCE  
POLICY

Marcel Nouvet  
Director General  
CONTROL

William J. McGee  
Director General  
INSURANCE  
SERVICES

Michel Bédard  
Chief Actuary  
ACTUARIAL  
SERVICES



*Arturo Santos, an enquiry clerk at the Vancouver UI Telecentre. There are 28 UI Telecentres across Canada, where Canadians can make an immediate check on the status of UI claims — reflecting EIC's commitment to providing fast, efficient and accessible service to clients.*



- provided for a permanent Variable Entrance Requirement to the UI program
- increased penalties for claimants who refuse a job, quit work voluntarily without just cause, or are fired.

The Bill also allows EIC to support more skills training and other measures to help claimants deal constructively with their employment problems. Before these changes were introduced, legislation did allow UI benefits to be paid to individuals engaged in training. *Bill C-21*, however, greatly expanded the scope of these provisions, allowing more claimants, in a wider variety of circumstances, to undertake training and other steps to improve their job prospects.

### **The Claimant Re-employment Strategy**

The legislative changes to UI are supported by a comprehensive Claimant Re-employment Strategy (CRS) — a significant element of LFDS, based on a new partnership between Employment Services and the Insurance program.

CRS encourages Canada Employment Centres to take a proactive role in the delivery of services and programs to UI claimants. The strategy is designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer-term program measures.

CRS was first introduced at 35 lead site offices in 1989-90 to test a variety of different approaches and service delivery methods. National implementation of CRS began on April 1, 1990, with a 98 per cent implementation rate achieved by March 31, 1991.

## **Program Review**

In 1990, CECs received almost 3.7 million initial and renewal applications for UI, 15 per cent more than in 1989. The increase was due to layoffs associated with the economic recession. More than 31.7 million benefit warrants were issued from regional computer centres as the value of benefit payments climbed 14 per cent to almost \$13.2 billion.

*Bill C-21* and its accompanying regulatory amendments represented a considerable learning challenge to about 9,000 insurance staff across the country. Thanks to their efforts, a coordinated approach to staff training, and the provision of updated work instruments, the changes were put into effect without any major implementation problems.

### **The UI Appeal System**

Based on the *UI Act*, the UI Appeal System allows interested parties to appeal decisions made by the Commission to the Boards of Referees (independent administrative tribunals). Board of Referee decisions can be appealed by interested parties, including the Commission, to the umpires (judges of the Trial Division of the Federal Court of Canada).

There are 99 Board of Referee Centres across Canada with 904 board members who sit in panels of three: a chairperson, an employer representative, and an employee representative. During 1990-91, there were 24,346 board decisions.

There are 16 umpires based in Ottawa who hear appeals as an itinerant court across Canada. There were 1,778 umpires' decisions during 1990-91.





## Premium Reduction Program

Employers with qualified wage loss insurance programs can have their UI premiums reduced, but they must share this reduction with employees covered by the plan.

For calendar year 1990, employers received premium reductions totalling \$481 million, up from \$441 million in 1989. They employed close to 45 per cent of the insured workforce.

## Investigations and Control

Investigation and Control activities protect the integrity of the UI Account by preventing, detecting and deterring abuse and fraud.

In 1990-91, 964,187 detection investigations were completed. These resulted in identifying 305,620 abuse-related overpayments totalling \$153.4 million. In addition, as the *UI Act* provides for administrative penalties or prosecution in cases of international abuse, a total of 140,830 administrative penalties — worth \$52.4 million — were imposed and 1,608 prosecutions launched.

Steps were taken throughout the year to further prevent and deter abuse and fraud. Employer administrative penalties were introduced which take into account previous offenses. Employers have the opportunity to disclose previous offenses and avoid the usual sanctions if they make the disclosure prior to an investigation. A campaign was also completed to raise public awareness about abuse and the likelihood of detection. A parallel information strategy was also completed to sensitize Commission staff to the existence of abuse and their role in protecting public funds.

## The Social Insurance Number

In 1990-91, EIC issued 749,584 new Social Insurance Numbers (SIN), amended 94,566 existing records, and replaced 200,513 SIN cards.

## The UI Account

Financial operations of the UI Account are recorded on a calendar year basis as stipulated in Section 2(1) of the *Unemployment Insurance Act, 1971*.

## Benefit Payments

UI benefits totalled \$13,189 million (gross) in 1990. This is \$1,661 million more than the \$11,528 million paid out in 1989. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants and benefit repayments, the net benefits in 1990 amounted to \$13,037 million. The factors that determine the amount of benefits paid are as follows:

- **number of claims:** in 1990, 3,261,000 claimants received benefits, up from 3,025,000 in 1989. The annual rate of unemployment increased from 7.5 per cent to 8.1 per cent.
- **average weekly benefit:** in 1990, the average weekly benefit was \$231.18, a 7.1 per cent increase over the 1989 average of \$215.88. Since benefit rates are related to claimants' insurable earnings, increases in wages and salaries result in higher benefits. The increase in the maximum weekly benefit to \$384 in 1990 from \$363 in 1989 is another reason for the higher benefits. Maximum insurable earnings increased from \$605 in 1989 to \$640 in 1990.



- **special benefits:** special benefits for interruption of work due to sickness, maternity, parental and adoption, together with the three-week payment at 65, increased to \$1,132 million in 1990 from \$1,120 million in 1989. Sickness benefits rose by \$34 million to \$390 million and maternity benefits increased by \$83 million to \$714 million.
- **fishing benefits:** fishing benefits totalled \$263.7 million in 1990, compared to \$269.6 million in 1989. This decrease was due to a decline in the number of claims for fishing benefits, from 36,440 in 1989 to 35,509 in 1990. This was partially offset by an increase in average weekly benefits, from \$313.25 in 1989 to \$329.55 in 1990.

## Developmental Use of UI

UI funds can be used as income maintenance to support claimants on approved work sharing agreements, job creation projects and training courses. The latter two uses of UI funds can help claimants gain skills and work experience. Payments in 1990 were \$502 million compared to \$392 million in 1989.

**Work Sharing benefits** in 1990 increased to \$61.7 million, up from \$21.1 million in 1989. In 1990, 90,019 claimants were approved for work sharing, with an average weekly benefit of \$74.35.

**Job Creation benefits** in 1990 amounted to \$109.5 million. A total of 28,842 new claimants received average weekly benefits of \$364.94.

**Training benefits** in 1990 amounted to \$330.8 million, up from \$269 million in 1989. The number of UI claimants who started training increased to 98,102 in 1990 from 94,765 in 1989. Average weekly

benefits increased to \$227.87 in 1990 from \$211.89 in 1989.

## Administrative Costs

Administrative costs of EIC are calculated on a fiscal year basis. Therefore, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the amount for fiscal year and 3/12 of the amount for the previous fiscal year. Administrative costs, which include those of the Employment function, totalled \$1,223.3 million in 1990. Approximately \$8.5 million was recovered in 1990 for sharing the costs of maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. Net administrative costs in 1990 were \$1,214.7 million.

## Premium Revenue

The Department of National Revenue, Taxation, collects UI premiums from employers and employees for the Commission under Part IV of the *UI Act*.

Estimated premium revenues to be collected each year are transferred to the Commission. The actual amount is determined when returns are processed the following year. Employer and employee premiums transferred to the Commission in 1990 amounted to \$12,927 million, \$2,558 million higher than in 1989.

The increase in transfers resulted from the following:

- an increase in the number of contributors to an estimated 13,463,000 in 1990, up from 13,188,000 in 1989
- an increase in average weekly insurable earnings, due to an increase in wages and salaries in general, and to an increase in the maximum weekly insurable earnings from \$605 in 1989 to \$640 in 1990
- an increase in the premium rate for employees from \$1.95 to \$2.25 per \$100



insurable earnings, accompanied by an increase in the rate for employers from \$2.75 to \$3.15 per \$100 of an employee's insurable earnings

## Balance of the UI Account

From January 1 to October 23, 1990, government contributions totalled \$2,416 million, a decrease of \$332 million from 1989 contributions of \$2,748 million. Pursuant to *Bill C-21*, Sections 118 and 130(3) were repealed and government contributions terminated effective October 24, 1990.

The 1990 operations resulted in an operating surplus of \$1,318 million (including a net interest earned of \$222 million), thereby creating a cumulative surplus of \$2,431 million at the end of 1990.

## Government Contributions

Under Sections 118 and 130(3) of the *UI Act*, the government shared part of the benefit costs of the UI program. Government contributions consisted of the costs of regionally extended benefits, extension benefits paid to claimants participating in job creation projects or undertaking training courses, and net benefits (benefits less premiums collected) paid to self-employed people in the fishing industry.

## Unemployment Insurance Benefits Paid — by Province

(\$000,000)

	1990	1989	1988
Newfoundland	848.1	823.8	751.8
Prince Edward Island	153.8	151.2	138.5
Nova Scotia	633.6	567.1	527.4
New Brunswick	668.7	628.5	609.4
Quebec	4,234.9	3,727.1	3,394.2
Ontario	3,419.2	2,469.8	2,370.1
Manitoba	388.1	380.3	358.6
Saskatchewan	300.7	315.7	302.5
Alberta	891.1	898.5	855.4
British Columbia	1,601.3	1,521.0	1,501.9
Yukon	23.9	22.3	20.8
Northwest Territories	22.5	20.3	19.4
Outside Canada	3.4	2.4	2.4
<b>Canada (gross)*</b>	<b>13,189.4</b>	<b>11,528.0</b>	<b>10,852.4</b>
Less overpayments, cancelled warrants	(109.7)	(120.5)	(102.8)
Less benefit repayments	(43.2)	(34.7)	(34.1)
<b>Canada (net)</b>	<b>13,036.5</b>	<b>11,372.8</b>	<b>10,715.5</b>

\* Figures have been rounded and may not add to total.





## Unemployment Insurance Benefits Paid — by Type

(\$'000,000)

	1990	1989	1988
Regular	11,292.2	9,846.6	9,308.9
Sickness	390.4	356.5	325.2
Maternity	713.7	631.1	566.7
Parental	2.1	1.2	*
Adoption	5.3	4.8	4.7
Age 65	20.0	26.0	19.2
Fishing**	263.7	269.6	270.1
Training	330.8	269.0	238.2
Work sharing	61.7	21.1	16.8
Job creation	109.5	101.9	102.2
<b>Canada (gross)***</b>	<b>13,189.4</b>	<b>11,528.0</b>	<b>10,852.4</b>
Less overpayments, cancelled warrants	(109.7)	(120.5)	(102.8)
Less benefit repayments	(43.2)	(34.7)	(34.1)
<b>Canada (net)</b>	<b>13,036.5</b>	<b>11,372.8</b>	<b>10,715.5</b>

\* As the law was passed in 1989, no figures can be reported for 1988.

\*\* Benefits to self-employed fishermen and -women are provided under Section 130 of the *UI Act*. The *Act* also provides that the government assume the full cost for payment of these benefits.

\*\*\* Figures have been rounded and may not add to total.



## Building a Consensus

Each year, millions of people enter Canada as visitors, students, temporary foreign workers, returning residents or immigrants wanting to build a future here. Canada's history and culture have been heavily influenced by immigration. And Canada continues to welcome newcomers from anywhere in the world without regard to ethnic, religious or racial background.

The immigration program is responsible for managing the flow of people into Canada — recruiting and selecting suitable candidates for immigration, admitting refugees, investigating immigration violations, adjudicating cases, and helping immigrants adapt to social, economic and cultural conditions in this country. The program operates in accordance with the policies set out in the government's immigration plan.

## Extended Consultations

Immigration planning has traditionally been carried out on a yearly basis. However, in 1989, the Minister announced a more strategic approach to planning for the 1990s — the development of a five-year plan, to be monitored and updated on an ongoing basis.

The Minister also announced that this new approach would be based on much more extensive consultations than in the past. In previous years, consultations generally focused on provincial governments, and groups or individuals directly concerned with immigration.

Consultations in 1990 were extended to include a broad cross-section of Canadian society — recognizing that immigration decisions do, in fact, affect all sectors of society. Consultations included representatives from business, labour, education, the social service and health care fields, the media,

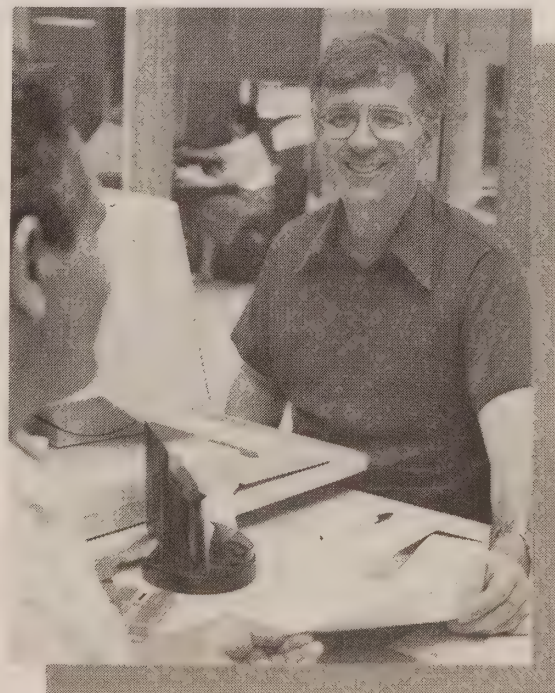
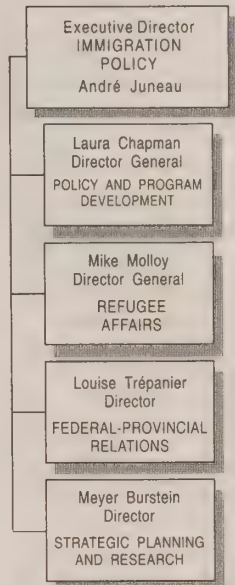
lawyers, economists, environmentalists, those concerned with human rights, academics and researchers. Consultations with provincial governments were broadened as well.

In another break from the past, the Minister held public consultation meetings in eight cities across Canada. Officials also held 20 regional meetings focusing on regional, local and community interests.

## Support for Immigration

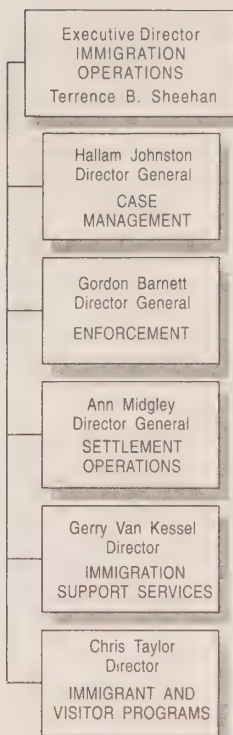
The consultations indicated a widespread understanding of the benefits of immigration and solid support for some increase in immigration over the next five years. This support, however, was generally tempered by three basic conditions:

- any increase in immigration should be moderate and carefully controlled — Canadians want to be assured that the immigration program is well managed,



*Mike Watts, a counsellor at the Canada Immigration Centre (CIC) in Ottawa, formerly with the CIC in Niagara Falls. In January 1990, the Department launched the CIC = Service initiative, designed to standardize services at all CICs, and ensure the most efficient service possible for increasing numbers of immigration clients.*





in accordance with clear national objectives

- the increase should maintain a reasonable balance between the three basic streams of the immigration program — family immigration, independent immigrants, and refugees — which correspond to the basic social, economic, and humanitarian objectives of the program
- immigration planning should include a stronger emphasis on immigrant integration — policies and programs designed to help immigrants adjust to Canadian society — and ensure they are given the same opportunities to participate fully in society as native-born Canadians

## The Five-year Plan

Tabled by the Minister in October 1990, the Five-year Immigration Plan reflects these concerns. The plan provides for moderate growth in immigration from 213,600 in 1990 to 220,000 in 1991 and 250,000 in 1993.

A number of measures are included in the plan to preserve a balance among family migration, the protection of refugees and displaced persons, and the selection of independent immigrants for their contribution to Canada's economy. For example, the definition of family will be modified to focus on dependency and interdependency among family members. All parents will be admissible as family members, regardless of their age or the length of time the sponsor has lived in Canada.

Adult independent children will be excluded as family members and the current age 13 barrier for adopted children will be removed. Processing will be speeded up for spouses and children, and the "retirees" component will be eliminated.

In addition, the numbers of independent immigrants will be significantly increased

over the five-year period. Immigration is an important source of highly skilled workers for Canadian business and industry. Under the 1991-95 Immigration Plan, the government will gradually increase the number and proportion of skilled workers, and a number of initiatives will make the program more responsive to national and regional labour market needs. Necessary regulatory changes related to these measures are being introduced throughout 1991.

## Federal Immigrant Integration Strategy

The Federal Immigrant Integration Strategy was announced in October 1990 as an integral part of the five-year plan. The strategy is supported by new directions in language training for immigrants, and strengthened settlement and integration programs.

The strategy will provide immigrants with a wide range of coordinated services to help them settle in their new communities and participate fully in Canadian society. New initiatives will be undertaken in cooperation with other federal departments, the provinces, municipalities, community agencies and other groups.

The strategy will also help immigrants understand the rights and responsibilities integral to Canadian citizenship. At the same time it will encourage Canadians to welcome newcomers, and stimulate a greater understanding of the diverse cultural backgrounds they bring to the country.

## Federal-Provincial Cooperation

Immigration is an area of shared responsibility with the provinces. A number of provinces have expressed interest in negotiating or renegotiating agreements with the federal government in order to define





## The 1991-1995 Immigration Plan

Component	Actual	Planned				
	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Family Class	73,342	80,000	100,000	95,000	85,000	85,000
Refugees						
<input type="checkbox"/> Government-assisted refugees and members of designated classes (selected abroad)	15,558	13,000	13,000	13,000	13,000	13,000
<input type="checkbox"/> Privately sponsored refugees and members of designated classes (selected abroad)	19,792	23,500	20,000	20,000	15,000	15,000
<input type="checkbox"/> Refugees landed in Canada (after Jan. 1/89)	4,301	10,000	25,000	25,000	25,000	25,000
Independent Immigrants						
<input type="checkbox"/> principal applicants	24,576	20,000	21,500	22,500	29,000	29,000
<input type="checkbox"/> spouses and other accompanying dependents	28,953	21,000	20,000	25,000	33,000	33,000
Assisted relatives						
<input type="checkbox"/> principal applicants	9,178	7,000	7,000	8,500	11,500	11,500
<input type="checkbox"/> spouses and other accompanying dependents	16,164	12,500	12,500	15,000	19,000	19,000
Business Immigrants						
<input type="checkbox"/> principal applicants	4,623	7,000	7,000	6,500	5,000	5,000
<input type="checkbox"/> spouses and other accompanying dependents	13,636	21,000	21,000	19,500	14,500	14,500
Retirees	3,488	5,000	3,000	0	0	0
Total	213,611	220,000	250,000	250,000	250,000	250,000



roles and responsibilities in the changing environment of the 1990s.

Federal-provincial agreements are currently in effect with seven provinces, the most recent one being signed in February 1991 with the province of Quebec. That agreement is consistent with previous agreements with Quebec and recognizes the challenge that province faces in integrating immigrants in a predominantly francophone society, within the North American milieu. Negotiations on agreements are proceeding with several other provinces.

---

## Refugee Affairs

---

Canada expresses its concern for refugees by making large donations to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) and other international relief organizations such as the Red Cross. As a member of the UNHCR executive committee, Canada contributes to the search for long-term solutions to refugee situations.

Canada also helps refugees through refugee resettlement in accordance with the annual refugee plan, which is included in the government's immigration plan. Developed in consultation with the UNHCR, the provinces and voluntary agencies, the plan outlines the number of refugees and humanitarian cases for which the government is prepared to be fully responsible.

In 1990, over 15,500 government-sponsored refugees and persons in refugee-like situations were resettled in Canada.

## Private Sponsorships

More than 19,700 privately sponsored refugees were also settled in Canada in 1990. Under the private sponsorship program, private groups and organizations in Canada

can sponsor refugees over and above the limit set for government-sponsored agencies. Since the program was introduced in 1978, more than 100,000 privately sponsored refugees have been admitted to Canada.

A comprehensive review of the program was launched in 1990. Over the years, a number of practices relating to the delivery of the program have developed which appear inconsistent with the program's original intent. As private sector groups are partners in the program, they have been invited to participate fully in the review and provide input for the design of an improved, rejuvenated program in 1991-92.

## Designated Classes

Canada admits refugees in accordance with the 1951 United Nations Geneva Convention, which defines criteria for identifying refugees. In addition to those who meet the strict convention definition, Canada also admits people under designated classes who are in refugee-like situations. A number of changes were made with respect to designated classes in 1990-91 which reflect changing world conditions.

The **Indochinese Designated Class** was established for people who have fled Vietnam, Kampuchea and Laos, and have not become permanently resettled. The class was amended in 1990, in accordance with the Comprehensive Plan of Action approved at a UN conference in 1989. The class now applies only to Cambodians, Vietnamese or Laotians who entered countries of first asylum in South East Asia before established cut-off dates.

The **Political Prisoners and Oppressed Persons Class** is for people who would be considered refugees except that they are still within their countries of citizenship. Poland and Chile were removed from the list of applicable countries, so that the class now only applies to El Salvador and Guatemala.



The **Self-Exiled Persons Class**, which applied under certain conditions to people from the USSR and Eastern Europe, was cancelled in 1990 following changing conditions in those countries. Persons from the areas with a well-founded fear of persecution, however, remain eligible to apply for admission to Canada as Convention Refugees. Also, persons who had applied for admission to Canada under the *Designated Class Regulations*, or had been sponsored for admission prior to August 31, 1990, remain eligible to be accepted.

## The Refugee Status Determination Process

A new refugee determination process was introduced in 1989. It comprised an initial "credible basis" hearing and, for those found to have a credible basis, a second full hearing.

Where the initial hearing results from a port-of-entry claim, the adjudicator may appoint legal counsel under the Designated Counsel Program to avoid delays in the process and to ensure that the rights of the individual are protected. Costs attributable to delivery of this program during 1990-91 total \$11 million.

The United Nations High Commissioner for Refugees and refugee advocacy groups have been largely supportive of the system. The system has also withstood court challenges, although some Federal Court decisions have expanded the criteria used. However, after two years of operation, there is a need to review the way in which the system is working.

While arrivals have been relatively stable, the volume of claimants remains higher than originally anticipated, in part the result of a relatively low number of removals, and a relatively high acceptance rate (compared to other countries and to previous acceptance rates in Canada). There has recently been a

significant drop in the acceptance rate of some countries, e.g. China and Eastern Europe generally, which has contributed to an overall reduction of the acceptance rate.

There have been productivity improvements at both stages of the process, as participants acquire a better understanding of the system. Efficiency measures designed to simplify and expedite processing, along with other management initiatives, have also helped to improve productivity.

### Intake

The total intake for 1990 was 36,208 claims. This represents an increase over 1989 (20,268). Canada had 18,000 claims in 1986, 25,799 in 1987, and 35,000 in 1988.

### Processing

In the first six months, 12,352 inquiries were opened, or an average of 2,059 per month. In the final six months, 13,673 inquiries were opened for an average of 2,279 per month.

Approximately 95 per cent of credible basis (first-level) hearing applicants were referred to second level hearings for refugee determination.

Streamlining initiatives have been undertaken for first level processing including the Simplified Inquiry Process (SIP) and scheduling modifications. The system is expected to see a balance between intake and processing capacity in 1991.

The Simplified Inquiry Process (SIP) is a method of dealing with refugee claims at first level hearings on paper only. The claimant submits all the required information by mail and the case is reviewed on paper and sent to a full hearing. Only cases that are conceded on credible basis are dealt with in this manner, and claimants are not eligible if there are serious allegations of violations of the *Immigration Act* against them. By using this method, more resources can be dedicated to more serious violators of the *Immigration Act*.





## Backlog Clearance Program

The Backlog Clearance Program was established in 1988 to deal with the large number of cases that had accumulated before the new determination process was introduced. The program budget is \$91 million for program operations, and \$57 million for settlement and language training. Expenditures to the end of March 1991 totalled approximately \$65.1 million.

Administrative streamlining measures taken during the year included the implementation of paper screening which reduces the number of panel hearings and humanitarian interviews for cases with obvious credible basis or humanitarian considerations. Improvements were made to the scheduling of first level hearings and the computerized reporting of statistics and record maintenance.

As of the end of March 1991, more than half of the cases had been decided with an overall acceptance rate of 65 per cent.

regional labour market needs and to ensure that qualified applicants would meet selection standards and be processed more quickly.

Late in 1990, the designated criteria were completed and in January 1991, the federal government initiated consultations with the provinces and the private sector to identify occupations for designation.

Under this new measure, provinces are given more influence over immigrant selection and employer interests are served by eliminating the need to obtain approval from a Canada Employment Centre in order to recruit applicants for jobs where there is clear evidence of shortages. Qualified applicants receive additional assessment points and are given higher priority over other cases.

To date, three provinces have taken advantage of this measure: Ontario, British Columbia and Newfoundland. Their provincial designated lists were implemented as of May 15, 1991. Other provinces are expected to join in the near future.

---

## Independent Immigration

---

### Designated Occupations

Immigration has always been an important source of highly skilled workers for Canadian business and industry, particularly in occupations where the domestic supply of workers falls short of demand.

In October 1990, a number of planned initiatives to improve and streamline procedures for selecting skilled workers was proposed in the government's Annual Report to Parliament on Immigration.

A proposal to reactivate designated occupations was one of the initiatives. Under the proposed scheme, the selection process was to be modified to be more responsive to

## Business Immigration

EIC's business immigration program continues to be an important element in the government's strategy to revitalize the Canadian economy. By attracting foreign business expertise, technology and investment capital, jobs are created for Canadians and Canada's international trade network is strengthened.

In 1990, 4,623 business immigrants (principal applicants) received landed immigrant status. This includes 3,024 entrepreneurs, 607 self-employed persons and 992 investors. Entrepreneurs and investors declared that they were transferring more than \$435,307,000 to Canada.

Quebec, Ontario, and British Columbia were the three main destinations for business immigrants. These provinces accounted for



91 per cent of business immigration landings: 1,542 were destined to Quebec, 1,490 to British Columbia, and 1,182 to Ontario. The total movement of Business Immigrants to Canada, including dependents, was 18,259, or 8.54 per cent of the total immigration movement.

### **Entrepreneurs**

Landed immigrants in the entrepreneurs category, who were admitted to Canada provided they eventually conform to certain terms and conditions, are monitored to obtain information on their business activities in Canada. This personal contact affords our immigration officials an opportunity to provide our business immigrant clients with counselling and information.

In many regions, provincial business immigration officials cooperate with EIC by either accompanying our immigration official on their monitoring visits or by providing EIC with information about their own visits. This avoids duplication of service, and reduces the number of instances where business immigrants are contacted by more than one level of government for similar information.

The computerized monitoring information system, used to track entrepreneurs from the time they are landed to the time they have complied with the terms and conditions of their admission, has been implemented in all regions and is working well. The program has been shared with the provinces of British Columbia and Ontario, and they have the capability of providing information to the system to create a shared data base.

As of March 31, 1991, more than 1,500 entrepreneurs were monitored and had their terms and conditions of admission removed. They created 7,683 full-time and 1,055 part-time jobs for Canadian residents other than themselves and their dependents, and they invested \$241 million in their businesses.

An entrepreneur who does not establish a business venture will be encouraged to do so to avoid enforcement action for not fulfilling the terms and conditions of admission to Canada. Only three entrepreneurs were ordered deported for failing to comply with the terms and conditions of their admission.

### **Immigrant Investor Program**

The Immigrant Investor Program is designed to attract qualified independent immigrants who will make investments in Canada. Between January 1986 and the end of 1990, 5,183 investors had subscribed approximately \$1.1 billion through the program.

During 1990, visas were granted to 4,104 immigrants (including family members) to enter Canada under this program. This represents an 80 per cent increase over the 2,271 immigrant investor landings in 1989. On average, each principal immigrant investor who landed in 1990 transferred slightly more than \$2 million to Canada. About 54 per cent of the investors originated in Hong Kong.

Regulations governing the program were revised, effective December 7, 1990, to increase the required investment holding period from three to five years, and to raise the minimum investment in most cases by \$100,000. At the same time, Alberta was admitted to "preferred investment status" under the program.

Certain administrative aspects of the program were also adjusted. The amended regulations will provide for clearer and more effective control of the program, and enhance its positive impacts on Canada's economy.

### **Free Trade Business Persons**

On January 1, 1989, EIC implemented Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement, "Temporary Entry





for Business Persons.” The chapter calls for quicker and easier temporary entry for citizens of Canada and the United States to the other country, and sets out four categories of business persons: Business Visitors, Professionals, Intra-Company Transferees, and Traders and Investors.

In the past year, new guidelines for the entry of service personnel into Canada under the After-Sales Service provision of the Business Visitor category were developed. The new guidelines resulted from close collaboration among officials from Employment and Immigration, the Department of External Affairs and International Trade, the Building and Construction Trades Department of the Canadian office of the AFL-CIO, and from the Canadian Federation of Labour.

The guidelines have been widely distributed and, in October 1990, were the focus of the first issue of the Business Immigration Directorate’s newsletter, “Free Trade and business persons visiting Canada.”

The immigration services of both countries co-chair the permanent Chapter 15 Working Group which oversees implementation and recommends additions to the coverage of the chapter. By February 1991, Canada and the United States had added 13 professions to the Professionals list (Schedule 2) in Chapter 15. There are now 59 professions or occupations in which a citizen may enter and temporarily work in the other country without the labour market being checked. A second set of additions to Chapter 15 of the Free Trade Agreement is currently being processed through each country’s regulatory system.

In calendar year 1990, 3,284 Professionals, 1,596 Intra-Company Transferees, 41 Investors and 29 Traders were granted entry to Canada, under Chapter 15. The entry of Business Visitors is not counted.

---

## Immigrant Integration

---

For a newcomer to Canada, successful integration means the ability to contribute, free of barriers, to every dimension of Canadian life — economic, social, cultural, and political. Achieving this objective is a complex, ongoing process, involving accommodation and adjustment on the part of both newcomers and Canadians.

The Federal Immigrant Integration Strategy, announced as part of the Five-year Immigration Plan, will provide a wide range of programs and services in support of this process.

As a result of the Language and Orientation Initiative, immigrant orientation material was developed during the past year and is currently being distributed to immigrant-serving agencies and others who assist immigrants in their adaptation, settlement and integration into Canada. This material is in written and video format and provides a good basic description of the fundamentals of living in Canada and core Canadian values.

The information is presented in a way designed to encourage newcomers to discuss and reflect upon their life experiences and their expectations of Canada and to help them integrate into Canadian life. Two pieces of the written material are targeted to immigrants directly and two pieces are directed to immigrants through settlement professionals, second-language teachers or others who help immigrants in their settlement and integration. This material will be updated and augmented throughout the next year and additional material will be developed to assist Canadians in their understanding of the diverse cultures and heritages of newcomers.





## Settlement Programs and Services

Immigrants and refugees can be helped to adapt to community life through a range of programs and services. These include transportation loans (particularly to refugees), financial support for indigent newcomers, support of community reception networks, special access to employment services and language training.

### Transportation, Assistance and Admissibility Loans Program

Government-assisted and privately sponsored refugees are the most frequent users of this revolving fund. Prospective immigrants or refugees who do not have disposable assets to cover the transportation costs from their port of embarkation to their final destination in Canada are eligible. As well, persons overseas who are refugees or in a designated class are eligible to receive admissibility loans to cover the cost of medical examinations.

Loans may also be provided to assist newcomers entering the workforce by allowing them to purchase tools and pay for work-related examination fees.

Loans granted in 1990-91 totalled \$16,740,219. Repayment of previous loans was \$22,128,429. Loans to other than refugees are subject to interest. In 1990, interest was at the rate of 10.84 per cent and for 1991 at 10.61 per cent.

The priority system that was implemented in 1989-90 was removed in September 1990. A management review of the Transportation, Assistance and Admissibility Loans Program is under way to determine the best means of balancing loan repayments and loan issuance.

### Adjustment Assistance Program

Indigent newcomers can receive financial assistance through the Adjustment Assistance Program (AAP) to help defray

the cost of temporary accommodation and necessary clothing. Once newcomers are moved into permanent accommodation, AAP continues to help by covering the cost of furniture and recurring expenses such as rent, food and incidentals. This applies for a period of up to one year or until the recipient finds full-time employment, whichever comes first. AAP provided approximately \$74.1 million to more than 10,000 indigent landed newcomers, principally refugees, in 1990-91.

### Reception Houses

Under the Adjustment Assistance Program, temporary accommodation is provided to government-assisted refugees. Frequently, such temporary accommodations are purchased from community organizations that have reception houses. Reception houses provide initial temporary accommodation at room rates equal to, or lower than, those charged by hotels, and provide improved or expanded settlement services for the refugee occupants from any operating surplus. These houses provide a more holistic and communal environment than the equivalent hotel accommodation to enhance the newcomer's initial integration into Canadian society. In 1990-91, 16 reception houses operated throughout Canada.

### Immigrant Settlement and Adaptation Program

Community-based voluntary non-governmental organizations are eligible for funding under the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) to help them deliver support services to newcomers. These services include reception and orientation, translation and interpretation, referral, para-professional counselling, general information and employment-related services. In 1990-91, more than 150 organizations



received funding of approximately \$8.6 million to aid close to 160,000 people.

Under the Federal Immigrant Integration Strategy, funding will be available to pilot, at major entry points in Canada, reception services aimed at all new immigrants.

### **Host Program for Refugee Settlement**

Community organizations can get funds to recruit and train volunteer host groups to act as a link between the community and government-assisted refugees. The host groups help refugees adapt by providing language reinforcement, community orientation and social support to newcomers. Funding allows community organizations to support a host group's activities and leads to greater community awareness of refugee needs. In 1990-91, 24 projects received approximately \$1 million to help more than 1,000 refugees under the Host Program.

Under the Federal Immigrant Integration Strategy, the pilot Host Program was made permanent.

### **Settlement Language Program**

Through the Settlement Language Program (SLP), funds are provided to community organizations in Canada to deliver language training to adult newcomers not immediately destined to the labour force. The priority target is immigrant women at home with family responsibilities. SLP provides transportation costs and on-site child supervision, if necessary, in order to ensure program access. Approximately \$5.4 million was spent on 157 projects across Canada in 1990-91.

Funds are also provided abroad for the delivery of basic language training and cultural orientation to Canada-bound visa-ready immigrants awaiting final processing. In 1990-91, language and orientation training was delivered through the International Organization for Migration (IOM) in Rome,

Vienna, Athens, Bangkok and Hong Kong. Employment and Immigration Canada hopes to expand this program into other world areas in 1991-92. Approximately \$0.4 million was spent on SLP overseas.

### **International Organization for Migration**

Canada is a member state in the International Organization for Migration. Membership fees are based on a rate negotiated separately with each member state taking into consideration factors such as the country's level of development. Canada's annual membership fee is approximately \$1 million. The IOM works in conjunction with governments, other international organizations and voluntary agencies to help ensure, throughout the world, the orderly migration of persons in need of international migration services. In cooperation with Canada, the IOM assists with the orderly movement of Canada-accepted Convention refugees and members of a designated class from their place of embarkation to their final destination in Canada. Immigrant travel to Canada is coordinated through Canada's transportation, assistance and admissibility loans program and the more recent Canada-IOM prepayment initiative.

## **Program and Service Improvements**

### **CIC = Service**

CIC = Service is the name adopted by an Immigration Working Group which assembled in January 1990 to standardize the operations of inland Canada Immigration Centres. The objective of this group was to fundamentally redesign and standardize the way we do business in order to achieve greater efficiency and effectiveness in our use of resources





and to regain control over client demand for immigration services.

CIC = Service has also become an attitude toward change which is becoming accepted by staff in the field, with enthusiasm. Their roles, responsibilities, and relationship with their clients are being redefined with full participation and involvement at all levels.

A systematic review of the operations in inland CICs had not been undertaken since the early 1970s. During that time, programs changed significantly, demands increased, delays increased, resources stabilized, services varied in quality, and no real standards of performance existed. Every aspect of our inland program delivery system, including work processes and procedures, structure and organization, resource allocations, technology, accommodation, training, and community relations, is now being examined.

Change has been recommended and is being implemented. The major impact of the changes will be felt most strongly over the next two years and will be publicly evident in the ways in which we do business in the future and in how we relate to our clients.

The initiatives being taken include:

- Shifting some of the responsibility of doing business from the CIC to the clients by an increased use of self-service. The quality of program information in publications is being improved and is designed to reduce requests for information from CICs. Tele-messaging and other automated and electronic response systems are being upgraded. Application forms are being redesigned and simplified to make them more user friendly.
- Shifting some of the functions from staff to technology by introducing microcomputer based systems, in addition to our Field Operations Support

System. Such systems include automated letter generating, automated interview scheduling and automated case tracking and reporting.

- Decreasing our reliance on face-to-face interviews as a way of conducting business and turning to mail-in or drop-off applications to be processed on paper. This measure permits resource redeployment, more standardization of program procedures, and the monitoring of such procedures for consistency and effectiveness.
- Pushing operational decision-making lower down in the organization. This will be done by profiling categories of cases that can be handled expeditiously by junior staff on the basis of clearly defined decision criteria and simplified operating procedures. Resource utilization will become more efficient and decision-making more effective.
- Centralizing certain types of operations to achieve economies of scale, facilitate monitoring and allow for more efficient distribution of workload across the program delivery network.

## Monitoring and Analysis

A monitoring and analysis function has been established within the Immigrant and Visitor Programs Branch, based on the experience of selected in-land offices involved in CIC = Service projects and the proposed standard procedures (currently under development).

The Monitoring and Analysis Division is monitoring CIC = Service projects to assess, in consultation with the regions, how the results achieved can be consistently integrated into improving in-land operations.





The division is at a formative stage in the development of quality of service, efficiency, and effectiveness indices. These indices are to be based upon the implementation of standardized procedures for all activities in offices across Canada.

## Cost Recovery

EIC introduced Cost Recovery with the implementation of user fees on a few of its services in February 1986. The revenue collected on behalf of the government in fiscal 86/87 was \$19 million.

A major expansion of the program, initiated in 1988, resulted in the implementation of fees for most of the services available to visitors and immigrants. Total revenue collected in 1990-91 was \$52 million. With the changes most recently introduced, annual revenue is expected to increase to \$146.5 million by 1993-94.

Cost recovery was introduced to shift some of the financial burden for immigration services from the Canadian taxpayers to the individual beneficiary of the service. Based on the revenue from cost recovery, the Commission (and other departments involved in delivering the immigration program) has obtained incremental resources to offset operating costs and to support initiatives for improving service.

The program operates within the context of Treasury Board cost recovery policies, the *Financial Administrative Act* and the Commission's own doctrine of fairness.

---

## Enforcement and Control

---

### Control Policy Directorate

Visitor visa exemptions for citizens of Kenya and Argentina were eliminated in

August 1990. This step was taken in response to widespread abuse of Kenyan travel documents, and the rapid growth in the number of claims to refugee status by citizens of both countries.

Regulations concerning visa exemptions for persons on flights making "technical stopovers" in Canada were changed in April 1990, restricting exemptions to nationals of the country owning the carrier in question. This change followed a movement of more than 2,000 people using the technical stopover provisions to make refugee claims at Gander airport.

A two-year review of the new refugee determination system began in the fall of 1990, including an assessment of the system's performance with respect to control issues. Work on developing a new control strategy was also started, in response to systematic weaknesses identified during the review.

A preliminary study on the extent of illegal and unscrupulous activities by immigration consultants, and possible approaches to dealing with these activities, was completed in March. Following the study, the directorate began developing a series of proposals to address this problem.

## Enforcement Program

The Program Delivery Branch was replaced by the Enforcement Branch, divided into five program areas responsible for all enforcement activities. The objectives of the Enforcement Program are to undertake the following:

- prevent the admission of people who may be harmful to the health, social or economic well-being of Canadian residents or to the national security of Canada
- detect and remove from Canada persons in contravention of the *Immigration Act*



- facilitate the entry of bonafide visitors and immigrants into Canada for the purpose of fostering trade and commerce, tourism, and cultural and scientific activities

The branch works closely with the Immigration and Refugee Board, the Department of External Affairs, Health and Welfare Canada, Revenue Canada/Customs and Excise, the Canadian Security Intelligence Service, and the RCMP.

### Port of Entry Control

Cooperative pilot projects between Immigration and Customs aim to improve examination methodology. These projects are designed to develop new initiatives which would serve to facilitate returning Canadians and visitors entering the country, while maintaining the control responsibilities of our respective legislation. Three projects were designed and tested in 1990-91; two more were developed for implementation in 1991-92.

### Investigations

During the year, this section developed a microcomputer-based data system of national scope to facilitate management and detailed analysis of the immigration investigation function.

### Intelligence

At 21 selected sites around the world, control officials (diplomatic staff, immigration and policy officials and airline personnel) received presentations on the use of fraudulent documents.

Approximately 4,016 persons using fraudulent documents were intercepted by airline and EIC personnel before they arrived in Canada.

### Removals

During the fiscal year 1990-91, there were 3,527 confirmed removals from Canada. These included persons subject to removal orders or departure notices. The Central Removals Units in Montreal, Mississauga and Vancouver coordinated the majority of these removals.

## Case Management

The *Immigration Act* empowers the Governor in Council to set aside some requirements of the *Act and Regulations*, such as the requirement to obtain an immigrant visa while outside of Canada. This provision allows for the granting of permanent residency status to persons who would otherwise be inadmissible when there are strong humanitarian, compassionate or public policy reasons for doing so.

Two-thirds of the requests for admission under this provision concern close family members of Canadian residents. The remainder concern independent applicants and refugees.

In 1990, approximately 70,000 Orders-in-Council were approved; 46,000 of these were for the waiver of the immigrant visa requirements.

### Ministerial Correspondence

Many people write directly to the Minister or through a third party such as their lawyer or Member of Parliament to request status reports on cases in process or reviews of unfavourable case decisions. The level of this activity remained constant in 1990 with 8,206 representations being considered and completed.





Director General  
ADJUDICATION  
Jennifer Benimadhu

## Adjudication

There are 135 adjudicators located in 18 centres across the country. This includes 69 adjudicators assigned to five offices devoted to processing the refugee claimants backlog. The objective of the Adjudication Branch is to ensure that immigration inquiries, hearings and detention reviews are held in accordance with the *Immigration Act* and *Regulations* and the principles of natural justice. The staff at headquarters administers the adjudication program by providing training, advice and guidance to adjudicators, monitoring the quality of decision-making and monitoring the utilization of resources.

Adjudicators conduct all inquiries and detention reviews pursuant to the *Immigration Act* and *Regulations*. Inquiries are conducted in an adversarial manner and are governed by the rules of natural justice. Ultimately, the adjudicator determines whether a person will be allowed to come to Canada, removed from Canada or issued a departure notice. In addition, the adjudicator must review regularly the detention of any person detained pursuant to the *Immigration Act*.

The adjudicator also presides at hearings relative to the refugee determination process. At these hearings, an adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine whether a claim to refugee status should be forwarded to the CRDD for a full hearing.

The adjudicator is an independent decision-maker, and the decision made by the adjudicator has been characterized as quasi-judicial by the courts. Adjudicators' decisions can only be altered or overturned by a court of competent jurisdiction or by an adjudicator at an inquiry that has been reopened pursuant to the *Act*.

The Adjudication Branch has, since the amendments to the *Immigration Act* came into force on January 1, 1989, maintained operational statistics on a calendar-year basis as opposed to a fiscal-year basis. In 1990, adjudicators opened 31,066 inquiries and concluded 25,120. They conducted 4,153 detention reviews and received 33,579 refugee claims. In the first quarter of 1991, adjudicators opened 8,893 inquiries, concluded 9,598 inquiries, conducted 1,491 detention reviews and received 10,348 refugee claims.

## Foreign Operations

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) delivers the immigration program abroad on behalf of EIC, at 65 missions with full processing facilities and 33 missions handling only visitor visas and student authorizations. Processing is handled primarily by 221 Canada-based visa officers. In 1990, missions abroad issued 181,421 immigrant and 710,441 student, temporary worker and visitor visas.

In 1990, historic changes in Eastern Europe and Southeast Asia and elsewhere made refugee-producing situations unpredictable. Despite these changes, Canada resettled 18,944 privately sponsored and 12,522 government assisted refugees, as well as 3,277 persons accepted under special humanitarian measures.

## Eastern Europe

Following political changes in Eastern Europe, the region struggled to cope with serious inflation, rising unemployment, increased nationalism and — particularly in the Soviet Union and Yugoslavia — inter-ethnic tension. In 1990, 107,540 visitor visas were issued in





the region, an increase of 13 per cent over 1989. The increase reflects the fact that travel restrictions in the area have been relaxed or eliminated.

Independent immigrant processing was introduced throughout the region on September 1, 1990, and visa sections opened in the Prague and Bucharest embassies. In 1990, 25,947 East Europeans emigrated to Canada, 11,473 of these processed through Canadian missions in the area. Interest in immigration to Canada is expected to remain high.

## Western Europe

Western Europe continues to be a major source of immigrants, many of whom have valuable skills required for Canada's economic development. In 1990, missions in the region issued 37,944 immigrant visas and 79,988 visas to tourists, students and temporary workers.

Business immigration remained a high priority in 1990. Promotional activities attracted more than \$450 million dollars from entrepreneurs, which will lead to the creation or retention of 1,141 jobs in Canada.

The new Canada-Quebec Immigration Accord will have a major impact in the area, as Quebec has designated Belgium and France as priority source countries for francophone immigrants. Additional locally engaged staff will be assigned to the Paris embassy to process anticipated growth in Quebec-destined immigrants.

Western Europe is a transit point for many improperly documented passengers travelling to Canada. To address this problem, Immigration Control Officers assigned to missions in London, Paris, Rome, Bonn, Brussels and The Hague, coordinated training programs for airline staff and supported EIC enforcement activities.

There is a growing awareness in Western Europe that the uncontrolled movement of large numbers of economic migrants could be destabilizing. At the same time, countries in the European Community are working towards the removal of internal border controls and standardizing immigration procedures. As a result, we are likely to see multi-lateral approaches, such as the Dublin Convention, to address refugee protection and the granting of asylum in signatory countries.

Canada monitors and participates in this process, promoting international cooperation in addressing migration issues. This aspect of Canada's bi-lateral relations with Western European countries will remain a top priority for staff in the region.

At the same time, Canada remains committed to assisting refugees who need protection, when resettlement in Canada is a viable option. In 1990, Canada accepted 13,442 refugees and designated class members at missions in Western Europe.

## Latin America and the Caribbean

Immigration from Latin America and the Caribbean increased by 12 per cent over 1989. A total of 28,208 persons from the area were landed in Canada in 1990. The majority were from the highest priority categories. Much of the increase was directly related to an expansion of the Family Class in mid-1988.

More than 6,000 Latin Americans, almost all from Central America, migrated to Canada in 1990 as Convention refugees or under the Political Prisoners and Oppressed Persons Designated Class. There was also an increase in temporary visas issued. More than 122,000 visitor visas were issued, compared to 96,000 in 1989; more than 15,000 of these were for temporary travel through Canada. In addition, 3,063 student authorizations and 16,076 employment authorizations were



granted, including 12,510 under the Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers programs.

## Asia/Pacific Region

The Asia/Pacific region continued to be the largest source of new immigrants, providing 88,000 immigrants — 44 per cent of total immigration during 1990. Hong Kong, the Philippines, India, Vietnam and China remain among the top 10 source countries.

The largest component remained family reunification cases, although significant numbers of refugees, selected workers and entrepreneurs were also accepted. The entrepreneurs arriving in Canada were committed to creating or retaining a total of 6,500 jobs and transferring more than \$1.6 billion to this country.

In Asia, the majority of refugees accepted — more than 6,500 — were Indochinese applicants, whose selection is governed by the Comprehensive Plan of Action. In November, the International Organization of Migration was contracted to provide language training for refugees selected by missions in Bangkok and Hong Kong.

A total of 180,000 visas were issued to visitors, students and temporary workers, a nine per cent increase over 1989. Canada's missions in Hong Kong, New Delhi and Seoul issued 62 per cent of this total.

## Africa and the Middle East

There were 37,921 immigrants, including 648 entrepreneurs and investors, from African and Middle Eastern countries in 1990. This is an increase of 23 per cent over 1989, and represents 17.9 per cent of total immigration to Canada. In addition, 45,178 visitor, student and employment visas were issued.

The Gulf War, many smaller conflicts and upheavals, and natural disasters such as

drought and famine continued to displace large numbers of people. There were 7,479 immigrants landed in Canada as Convention refugees or members of designated classes. Another 10,894 immigrant visas were issued to Lebanese applicants. More than half of these were issued by a temporary office established in Nicosia in April 1989 to deal with Lebanese fleeing the violence in their homeland.

Canada is the only country that implemented special measures in response to the plight of Lebanese. Fortunately, the need for these special measures declined with an increase in stability in Lebanon by the end of 1990.

## United States

During 1990, a computer assisted immigration processing system was introduced at all 11 visa offices in the United States. Providing improved case management and automated visa issuing procedures, the system enhances the quality of service offered at these posts.

United States citizens do not need visas to visit Canada. However, many nationals of other countries decide to visit Canada after entering the United States. In 1990, 153,852 visitor visas were issued, an increase of 24 per cent over 1989.

Immigrant visas were issued to 16,074 people, slightly less than in 1989. While many of the applicants are citizens or permanent residents of the United States, a significant number are third country nationals who, while temporarily in Canada or the United States, decide to apply at a visa office in the United States rather than in their country of origin. This trend is due largely to a recent court decision which ruled that applicants may apply at any visa office in the world.

Provisions of the Canada-U.S. Free Trade Agreement facilitating temporary entry of



Canadian and United States business persons have been well received in both countries. After negotiations in 1990 involving External Affairs and International Trade Canada, EIC

and United States officials, the number of professionals covered by these provisions was increased.

## Intended destination of immigrants — 1988 -1990

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
<b>Region</b>			
Newfoundland	410	468	546
Nova Scotia	1,302	1,474	1,563
New Brunswick	682	905	841
Prince Edward Island	153	159	174
Quebec	25,871	34,195	40,677
Ontario	89,156	104,892	113,154
Manitoba	5,019	6,144	6,624
Saskatchewan	2,226	2,162	2,356
Alberta	14,080	16,222	18,899
British Columbia	23,245	25,354	28,617
Yukon/Northwest Territories	145	200	158
Not stated	0	0	2
<b>Total—Canada</b>	<b>162,289</b>	<b>192,175</b>	<b>213,611</b>





## Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada — 1988 - 1990

Country	Calendar Year		
	1988	1989	1990
<b>Europe</b>			
Britain	9,182	8,422	8,051
Portugal (includes the Azores & Madeira)	6,472	8,190	7,916
Italy	861	1,036	910
France	2,593	2,884	2,587
Netherlands	821	824	619
German Fed. Rep.	1,699	2,025	1,620
U.S.S.R.	627	1,602	2,359
Poland	9,234	15,994	16,552
Czechoslovakia	866	1,092	1,354
Greece	579	771	533
Others	7,798	9,287	9,235
<b>Total</b>	<b>40,732</b>	<b>52,127</b>	<b>51,736</b>
<b>Africa</b>			
South Africa, Rep. of	1,673	1,558	1,081
Egypt	1,076	1,557	2,362
Tanzania	460	607	689
Kenya	1,328	1,566	1,118
Morocco	738	1,093	1,341
Zimbabwe	145	206	124
Others	4,004	5,627	6,725
<b>Total</b>	<b>9,424</b>	<b>12,214</b>	<b>13,440</b>
<b>Asia</b>			
Vietnam	6,240	9,450	9,074
Hong Kong	23,293	19,933	29,029
China	2,789	4,434	7,972
India	10,425	8,821	10,622
Philippines	8,321	11,398	12,042
Laos	846	681	585
Kampuchea	1,548	2,045	768
Israel	1,438	1,741	1,649
Lebanon	3,164	6,190	12,458
Iran	3,707	3,807	3,460
Others	19,597	24,871	23,702
<b>Total</b>	<b>81,368</b>	<b>93,371</b>	<b>111,361</b>



*continued*

**Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada — 1988-1990**

Country	Calendar Year		
	1988	1989	1990
<b>Australasia</b>			
Australia	518	626	689
New Zealand	212	264	281
Others	15	4	13
<b>Total</b>	<b>745</b>	<b>894</b>	<b>983</b>
<b>North &amp; Central America</b>			
U.S.A.	6,544	6,936	6,069
Mexico	927	1,012	1,222
El Salvador	2,714	2,857	4,290
Guatemala	690	786	1,019
Nicaragua	984	686	681
Others	369	539	568
<b>Total</b>	<b>12,228</b>	<b>12,816</b>	<b>13,849</b>
<b>Caribbean</b>			
Jamaica	3,925	3,898	4,886
Haiti	1,815	2,371	2,355
Trinidad-Tobago	2,232	3,070	2,851
Barbados	316	310	335
Others	1,160	1,264	1,262
<b>Total</b>	<b>9,448</b>	<b>10,913</b>	<b>11,689</b>
<b>South America</b>			
Guyana	2,877	3,168	2,714
Chile	955	1,006	1,290
Argentina	434	602	850
Peru	1,278	1,766	1,390
Colombia	369	455	620
Others	1,350	1,696	2,030
<b>Total</b>	<b>7,263</b>	<b>8,693</b>	<b>8,894</b>
<b>Oceania</b>			
Fiji	565	744	1,160
Mauritius	478	357	372
Others	38	46	127
<b>Total</b>	<b>1,081</b>	<b>1,147</b>	<b>1,659</b>
Not stated	0	0	0
<b>Grand total</b>	<b>162,289</b>	<b>192,175</b>	<b>213,611</b>



## Immigration by intended occupational group — 1988 - 1990

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
<b>Destined for the labour force</b>			
Entrepreneurs	2,962	3,275	2,992
Investors	257	543	984
Managerial, administrative	7,223	7,187	7,094
Natural sciences, engineering & mathematics	6,049	6,580	7,176
Social sciences and related	1,066	1,090	1,200
Religion	349	393	343
Teaching	1,638	2,256	2,625
Medicine and health	3,078	3,839	3,958
Artistic, literary, performing arts	1,386	1,726	1,719
Sport and recreation	114	149	140
Clerical	9,548	10,093	9,196
Sales	3,763	4,328	4,310
Service	5,230	7,211	7,761
Farming, horticultural and animal husbandry	2,027	2,323	2,285
Fishing, hunting, trapping	249	161	105
Forestry and logging	16	32	21
Mining and quarrying including gas and oil	49	72	94
Processing	937	1,367	1,254
Machining	2,078	2,856	2,644
Fabricating, assembling and repairing	7,856	10,542	10,529
Construction	3,287	5,105	5,729
Transport equipment operating	931	1,428	1,282
Material handling	369	472	537
Other crafts and equipment operating	477	566	623
Others	15,599	24,652	39,211
Not stated	6	71	4
<b>Total workers</b>	<b>76,544</b>	<b>98,317</b>	<b>113,816</b>
<b>Not destined for the labour force</b>			
Spouse*	21,514	22,776	22,897
Children	15,746	18,105	18,090
Students	36,711	41,392	46,242
Dependents other than children	11,774	11,585	12,566
<b>Total non-workers</b>	<b>85,745</b>	<b>93,858</b>	<b>99,795</b>
<b>Grand total</b>	<b>162,289</b>	<b>192,175</b>	<b>213,611</b>

\* Fiancés(ées) included with spouse, under legislation





## Where immigrants came from — 1988 - 1990

(by continent of last permanent residence)

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
<b>Region</b>			
Europe	40,732	52,127	51,736
Africa	9,424	12,214	13,440
Asia	81,368	93,371	111,361
Australasia	745	894	983
North and Central America	12,228	12,816	13,849
Caribbean	9,448	10,913	11,689
South America	7,263	8,693	8,894
Oceania	1,081	1,147	1,659
Not stated	0	0	0
<b>Total</b>	<b>162,289</b>	<b>192,175</b>	<b>213,611</b>

## Employment and Student Authorizations issued — 1990

Employment Authorizations	210,381
Student Authorizations	103,793*

\* Includes 18,570 employment authorizations issued to persons in the refugee backlog eligible for work





## Managing Change Together

The development of new partnerships — and new forms of partnerships — between EIC, its clients, and its stakeholders, represents a significant challenge for all EIC staff. Together with major legislative and regulatory changes in all areas of EIC operations — labour market programs, unemployment insurance, and immigration — these partnerships affect the way EIC staff go about their jobs. In some cases, the changes involved will, over time, fundamentally alter the way EIC does business.

To manage change effectively, it will be important to build and strengthen partnerships *within* EIC — between managers and their staff, between different divisions and branches, and between national headquarters and regional offices. Managing change means managing change together.

Throughout 1990-91, staff demonstrated how critical internal partnerships are to achieving EIC's objectives by efficiently coordinating the complex activities required.

## Strategic Policy and Planning

Strategic Policy and Planning (SPP) is responsible for research and policy analysis to ensure that labour market and income-related policies and programs are developed and implemented in harmony with national economic and social goals.

SPP also plays an active role in the affairs of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). In 1990-91, SPP co-sponsored an international conference on technology and the economy, participated in the meeting of OECD ministers of education, and contributed to policy initiatives proposed

Assistant  
Deputy Minister  
STRATEGIC POLICY  
AND PLANNING  
Barry Carin

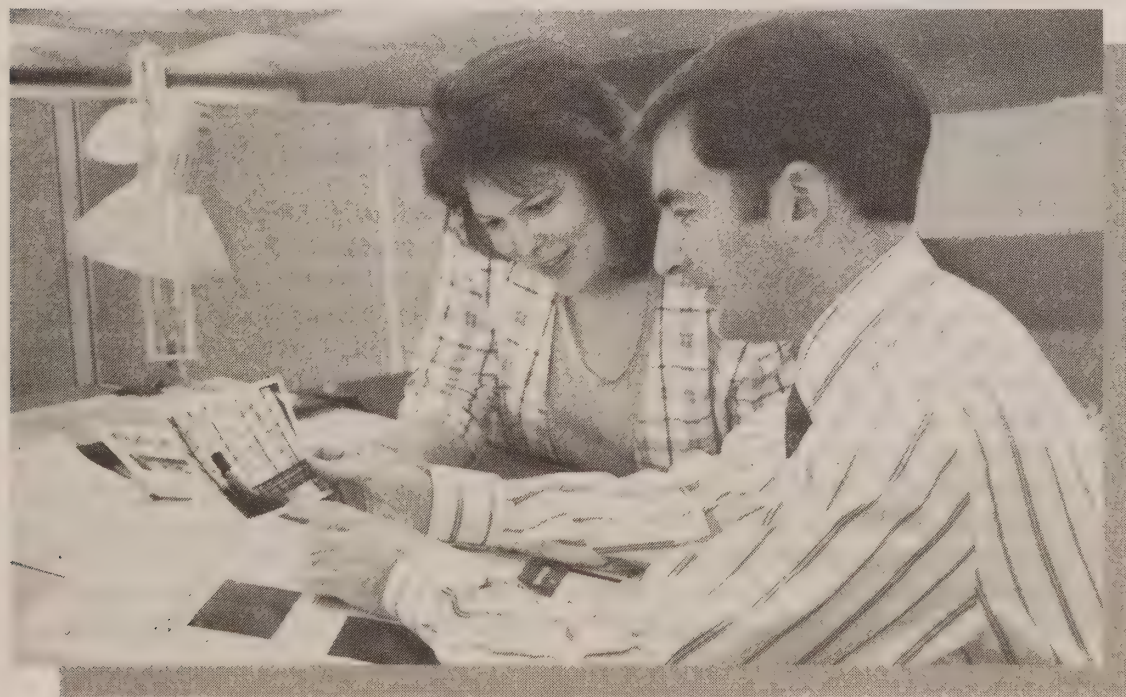
Ian Midgley  
Director General  
PROGRAM  
EVALUATION

Phil Fay  
Director General  
PLANNING

Moya Greene  
Director General  
POLICY AND  
PROGRAM ANALYSIS

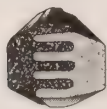
Judith Moses  
Director General  
LABOUR MARKET  
OUTLOOK AND  
STRUCTURAL ANALYSIS

Louise Bourgault  
Director General  
INNOVATIONS



*Sandy Beeman and Randi Saunders plan the layout for an issue of Panorama, EIC's internal newspaper distributed to all employees. EIC recognizes that good internal communications are essential for building strong partnerships between staff at all levels, in all parts of the country.*





by the Employment, Labour and Social Affairs Committee. SPP is currently involved in laying the groundwork for a meeting of employment ministers in January 1992.

## LFDS Implementation

Much of SPP's activities in 1990-91 focused on issues related to the implementation of the Labour Force Development Strategy, particularly the consultations involving the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC). SPP managed the consultation process itself, including special arrangements made to ensure that women, the aboriginal, the disabled and visible minority groups could participate effectively.

SPP worked with Employment to integrate the CLMPC Phase I recommendations on training and human resources development into EIC's programs and the government's arrangements with the provinces. SPP also analyzed the policy and operational implications of the CLMPC Phase II report, and undertook the steps necessary to establish the Canadian Labour Force Development Board as recommended in that report.

A number of internal planning workshops involving staff from all parts of the organization were held in the summer of 1990 to identify the internal capacities and practices that EIC would require to support the work of external boards at all levels.

Approved changes to the Planning and Accountability Process were implemented, including increased decentralization, improved performance measures and a continued emphasis on paper burden reduction. With approval of CLMPC recommendations on the establishment of Labour Force Development Boards and the development of the operating budget principles arising from PS 2000, work began on a further review of

the planning process to incorporate these issues.

## UI Issues

Unemployment Insurance (UI) regional boundaries were redefined, with the new regions taking effect on November 18, 1990. The effects on the workforce of the fixed 14-week entrance requirements for unemployment insurance, in effect from January 7 until November 17, 1990 were monitored and indicated that significant numbers of people were able to find the additional weeks of insured employment necessary to qualify for UI. Monitoring of the impact of changes to UI under *Bill C-21* will start in 1991-92 as program data becomes available.

A major initiative to examine the working of the UI program began in 1990-91 with the development of the Survey of ex-UI Claimants. This survey involved gathering information from people who received benefits in the previous year-and-a-half in order to look at the job experiences, training activities and employment services provided to UI claimants.

## Labour Market Studies

SPP analyzed the 1986, 1987, 1988 and 1989 Labour Market Activity Surveys (LMAS), and began analysis of the 1986-87 and 1988-89 longitudinal surveys. Statistics Canada and EIC also updated a series of publications on LMAS results.

Studies relating to the labour market activities of social assistance recipients, inter-regional migration and inter-industry labour mobility were carried out on the basis of the LMAS data and provincial data. Analyses of various training participants' profiles were also completed using the



longitudinal Canadian Jobs Strategy and the UI administrative data bases.

In cooperation with Employment, SPP finalized the development and production of a guide to small area data from various federal and provincial government sources. The development and production of this reference tool has been overseen by a steering committee of representatives from the Canadian Association of Single Industry Towns, the Canadian Federation of Independent Business, the Federation of Canadian Municipalities, and the Industrial Developers Association of Canada. SPP also conducted research and policy-related studies on labour market adjustment issues.

SPP and Employment participated in the Agriculture Canada policy review in the context of the implementation of the Canada-U.S. Free Trade Agreement and General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) negotiations. This contribution has been achieved through membership on the Farm Finance and Management Task Force and Competitiveness Task Force put in place by Agriculture Canada.

SPP initiated an in-depth examination of EIC training activity. Its purpose is to provide an assessment of the scope of EIC training, intensity and achievements, and to identify future policy and program opportunities. The study will examine issues such as who is getting trained, in what skill/occupation, at what type of institution, how the training is arranged, and the outcomes of training. Preliminary results will be available early in 1992, and final results are expected in the summer of 1992.

## Labour Market Outlook and Structural Analysis

The Labour Market Outlook and Structural Analysis Branch completed and participated in a number of labour market studies and

projects during the last fiscal year. It laid the basis for a new generation of sectoral and occupational human resource planning policies and the development, for 1991-1992, of a seed fund program for sectoral human resource planning. To improve the quality of human resource planning efforts, liaison and communications were strengthened with the private sector, educators, agencies, other federal government departments, and provincial governments.

Human resource studies were either in process or initiated during the year in several industrial sectors, including automotive parts manufacturing, commercial printing, horticulture, software, marine transport, and mining. Studies of the aircraft maintenance and food services industries were completed. Several other industries were in a pre-study phase, including oil and gas, broadcasting, pulp and paper, environmental industries, and wood products. Discussion on follow-up activities to the aircraft maintenance and automotive parts manufacturing human resource studies is now under way. Follow-up activities continue with the Canadian trucking, textiles and automotive repair and service industries.

The third edition of our career counselling document, *Job Futures*, was released in December 1990. *Job Futures* provides counsellors, students, and those contemplating career changes, with current and projected occupational and education information to assist them in this crucial exercise.

The demographic, education and occupational/industrial projection models were converted to a cost-effective and user-friendly PC environment, facilitating a more general use of these detailed models by both the private and public sectors in environmental scanning and policy-setting exercises.

In conjunction with the Canadian Hospital Association, a study called *The Impact of*





*Technological Change on Human Resources in Health Care*, was completed. The study also initiated plans for a major conference dealing with demand and supply issues identified in the study. A conference was held in September in conjunction with the Canadian Council of Professional Engineers, as follow-up to the occupational study, completed in 1990, on the future supply and demand for engineers.

Work was completed on an updated Planning Environment Assessment Document (PEAD), outlining the major factors currently impacting on the labour market. It was made available for public distribution in the spring of 1991.

## Research and Evaluation

SPP's internal research information bases continued to be augmented and enhanced, and new computer software was developed to facilitate the extraction and use of selected research information.

Evaluations of Canadian Jobs Strategy programs, including Skill Shortages, Community Futures and Innovations, were completed during the year. They confirmed the effectiveness of existing programs and identified opportunities to improve the Labour Force Development Strategy. The effectiveness of service delivery through the Outreach Program and CECs on Campus was also reviewed and new initiatives will be developed as a result. An Evaluation of Entrepreneur and Self-Employed Business Immigrants was also completed.

The Research Option of the Innovations Program was consolidated in SPP. The goal of the Innovations Program is to provide an instrument enabling the government to gain and analyze information about the feasibility, acceptability, effectiveness and efficiency of alternative approaches to significant labour market issues, through well designed tests

and experiments. The knowledge gained can be used by governments and the private sector as a basis for decisions related to policy and program development, thus increasing the likelihood of an efficient use of available resources.

The use of experimental methodologies in social policy research is not prevalent in Canada. Thus, the Innovations Program has already attracted considerable interest in the academic community and in social policy circles.

A distinctive element of the management of the Research Option is the existence of the National Innovations Advisory Committee (NIAC) composed of eminent social scientists, academic researchers and other members from business, labour, and other levels of government. The committee advises the Minister of Employment and Immigration on research priorities and on current research projects.

In consultation with these various advisors, the program has undertaken the development of research designs which will be implemented in experimental projects during fiscal year 1991-92. These projects will test alternative solutions in several areas, including the labour market participation of welfare recipients, training of workers in the workplace, improvement in school retention, and re-employment of UI recipients.

## Youth Affairs

The Minister of State for Youth fulfils a broad advisory and coordinating role with respect to youth issues across the federal government. Youth employment ranks as one of the most important of those issues.

The Youth Affairs branch of EIC assists the Minister in fulfilling his responsibilities. Youth Affairs maintains close liaison with

A/Assistant  
Deputy Minister  
YOUTH AFFAIRS  
Barry Carin

Virginia Miller  
Director General





other federal and provincial departments concerned with youth issues, as well as a network of youth and youth-serving organizations. This ensures that youth issues are taken into account in all aspects of government policy making and programming.

In 1990-91, the five-year \$296.4 million Stay-in-School initiative focused attention on *prevention* rather than rehabilitation — targeting young people still in school, and encouraging greater public awareness of the importance of education and training in today's workplace. Efforts to mobilize community action and coalitions among stakeholders met with considerable success, with private sector sponsors supporting a variety of initiatives, new partnerships with other levels of government, and close cooperation with other federal departments.

The Stay-in-School message was incorporated into Lakehead University's Canada Sea-to-Sea project during which 36 voyageurs re-enacted, as part of a four-year project, Sir Alexander Mackenzie's crossing of Canada from the Atlantic to the Pacific oceans. Student voyageurs visited more than 300 schools in 50 different communities to offer elementary and secondary school students a modern-day message to stay in school.

## Finance and Administration

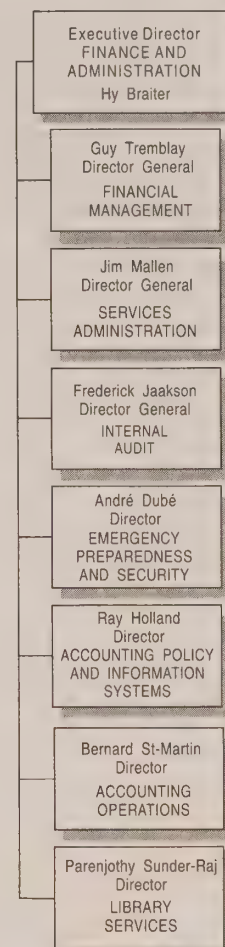
### Financial Services

Financial Services is responsible for providing cost-effective financial support to programs and operations management and for ensuring that EIC's assets, liabilities, revenues and expenditures are accurately controlled and managed.

With the introduction of Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA), a Memorandum of Understanding was signed with the Treasury Board in July 1988. This established the authorities and accountabilities which governed the relationship between EIC and the Treasury Board for the three fiscal years ending March 31, 1991. Our annual performance is reported to the Treasury Board through the Annual Management Report (AMR) which is coordinated and produced by the Financial Management Division. The 1990-91 AMR is the final report under the current Memorandum of Understanding.

Financial Services, in cooperation with the program areas, is responsible for various important initiatives:

- Initiatives Affecting Local Offices — a valuable communication link produced to assist regions in determining what initiatives will impact upon them over the next three fiscal years





- private collection agencies (PCAs) — the increased use of PCAs to collect immigration loans has resulted in a \$4.1 million additional recovery for 1990-91
- the development of the new Employment Program Structure and Operational Plan Framework — which integrates both CJS and Employment Services, in light of the CLMPC recommendations on implementing LFDS
- several major Treasury Board submissions which had a major impact on EIC's operations; one resulted in the approval of 191 person-years to address the increasing number of UI claims due to the economic recession, while another secured approval for a five-year planning horizon for immigration to Canada

In addition, in 1990-91, Financial Services was instrumental in developing and implementing new EIC systems and system enhancements that promote increased efficiency and improved service. The following initiatives were particularly significant:

- development of an integrated on-line overpayment system which will provide front-line staff with accurate up-to-date information to assist in discussions with clients concerning amounts which may be owing to EIC
- an on-line, real-time accounts receivable system for the Immigration Loans program which will assist EIC in its dealings with Immigration clients
- in response to PS 2000, a complete review of all financial delegations of authority, with the view to delegating authority to the most appropriate levels within the organization

- a Contribution Forecasting System which provides local office managers with a tool for monitoring planned expenditures, ensuring an early warning/identification of potential budget surpluses and/or deficits

## Services Administration

Services Administration provides essential administrative services in the areas of facilities, materiel, telecommunications and recorded information to support EIC programs and services. Services Administration is also responsible for promoting efficient administrative practices through advice, guidance and training, and for developing and maintaining policies and procedures to ensure effective administrative management.

In 1990-91, our continued commitment to quality of service and collaboration with other sectors was reflected in the following initiatives:

### LFDS Initiative

Services Administration provided full support to the Labour Force Development Strategy through the development of a national strategy to upgrade local offices, including the acquisition of ergonomic workstations, site preparation for automated devices, and accommodation improvements to CECs to satisfy new LFDS/Claimant Re-employment Strategy requirements.

### Local Office Accommodation

EIC obtained Public Works Canada's approval of the fit-up standards which are now in use. These standards will further assist EIC in continuing to maintain the level of service and quality of office accommodation required to support the delivery of services to clients.



### **CAS Training Course**

A 10-day training course was developed, and delivery commenced, to provide new Chiefs of Administrative Services in CEC/CIC offices with an overview of administration, personnel and finance. Classroom and case-study materials familiarize participants with their roles as the chief office administrator and member of the office management team.

### **Automated Systems**

Implementation began of the Computerized Stock Inventory Control System (CSICS), an on-line system which allows CECs/CICs to requisition EIC forms and publications stocked at EIC's warehouse. CSICS has reduced paper burden and provides an immediate response to an order.

A Computer Assisted Records Management (CARM) system was developed at national headquarters to automate the functions associated with Recorded Information Management.

A pilot project was initiated at national headquarters in 1990-91 to test the use of coded labels and an electronic scan reader for taking inventory of movable assets. Implementation of this feature to the Movable Assets Inventory System (MAIS) will continue in 1991-92.

### **PS 2000**

Consistent with the principles of the PS 2000 Task Force recommendations, EIC negotiated increased delegation for additional Local Purchase Order authority to \$2,500 for goods and services from Supply and Services Canada, as well as increased authority for tenant services from Public Works Canada. These new authorities will provide EIC with increased flexibility in the management of its operations.

### **Library**

The national headquarters Library's integrated automated system became fully operational in 1990-91. The system provides EIC employees with enhanced and efficient access to information resources. The on-line bibliographical database expanded with the addition of periodical holdings, specialized collection in government documents, and new acquisitions.

Users from outside EIC have access to the Library's resources through networks in which the Library participates. EIC manuals and publications are available to the public for consultation on site.

In 1990-91, the Library loaned 23,821 items to clients, handled 6,497 reference inquiries, conducted 1,617 searches on external databases, and routed 8,550 periodicals to EIC staff.

### **Emergency Preparedness and Security**

The Emergency Preparedness and Security Directorate's mandate is to plan, develop and organize emergency preparedness and security programs to meet EIC's operational requirements, in accordance with policy and standards established by central agencies. Emergency Preparedness' main function is to ensure that EIC has plans in place to respond to any civil emergency contingencies that are within or related to the responsibilities of the Department/Commission.

In 1990-91, EIC participated at the national, local and regional levels in the Government response to the Gulf Crisis. EIC also took part in EXERCISE CANATEX 90, a national exercise to test the government's ability to respond to an international emergency.





National headquarters Security is accountable for implementation of all the requirements of the Government of Canada Security Policy within EIC. As a result of the issue of a revised Treasury Board Security Manual in 1990-91, national headquarters Security updated policies, procedures and standards in the areas of physical security, information security, information technology security and personnel security. In cooperation with Staff Relations, guidelines were streamlined for the reporting of security incidents. Employees were provided with a booklet on personal security and responding to threats and violence.

The directorate manages and coordinates a number of security services and operations. In 1990-91, the personnel security screening unit continued to provide reliability checks and security clearances centrally for EIC employees. Implementation of a national Threat and Risk Assessment Program was instituted in cooperation with the RCMP and Regional Emergency Preparedness and Security Officers. Programs to monitor security and contingency planning operations were initiated in response to the report of the Auditor General of Canada. A national secure communications, telephone and facsimile service was established for senior executives at national headquarters and key regions.

The directorate is also responsible for the release of information in criminal cases to investigative bodies in accordance with provisions of the *Privacy Act*, *UI Act*, *Immigration Act* and other pertinent legislation.

## Internal Audit Bureau

The Internal Audit Bureau (IAB) provides independent, objective and systematic advice to the Deputy Minister/Chairman on EIC's management framework and operations. Major

audit issues include accountability, in particular the integrity of management information; the cost-effective and economical use of resources; and compliance with legislation and policies.

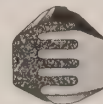
During 1990-91, the IAB completed 25 assignments. Nine of the 25 arose from a growing number of client requests, mainly in the area of contributions audits. Final reports were issued for 22 of the assignments. For the remaining three, the IAB reached an informal agreement with the clients on appropriate action plans.

1990-91 marked the implementation of the bureau's revised philosophy of audit, approved by the Audit and Evaluation Committee (AEC) in January 1990. The philosophy stresses a strong client orientation, partnership in resolving problems, and the need to enhance the IAB's quality of service. Resulting audit work has focused on five themes linked to environmental influences, including Philosophy of Management, Performance/Productivity, Information Management, Control/Accountability, and Compliance.

The IAB undertook a number of activities in 1990-91. The branch completed the pilot implementation of its revised framework for management audits for which it received positive client reaction. The added value of these audits has enhanced the IAB's commitment to include them as a regular feature of its annual audit plans. Other efforts included audits of both systems under development and current systems.

In addition to these initiatives, audits of agreements between EIC and project sponsors have focused on EIC monitoring procedures.

The IAB has also strengthened communications links with its clients using networks established through the Operational Review Program (ORP). Under this



program, the IAB provides direction to the regions for the conduct of operational reviews at local offices. Notable IAB initiatives under the Operational Review Program include extensive training of review team leaders and members, and revising Operational Review Guides.

Building on the foundations of its 1989-90 office automation program, the IAB uses microcomputers extensively to support all audit operations. A major initiative has been the development of capacity to download mainframe data for analytical purposes.

In January 1991, the AEC approved the bureau's paper "Strategic Direction for the Internal Audit Bureau." The paper, which mirrors the strategy that the Office of the Comptroller General developed for the internal audit community as a whole, has met with favourable client reception. It anticipates the impacts of major environmental influences on the IAB's clients and operations such as PS 2000, increased delegation and partnership relations. It then makes specific commitments for appropriate IAB direction over the next two to five years.

## Human Resources Services

During 1990-91, Human Resources Services focused on strengthening the "bottom-up" approach to human resource planning throughout EIC. It gives managers the tools and resources they need to manage human resource issues effectively and promotes a vision of managers and personnel specialists as partners in service. Major accomplishments during the year are highlighted below:

- EIC is pioneering "Behaviour-Based Interviewing" — a new approach to the selection interview which uses a candidate's descriptions of past behaviours at home, school or work to predict future performance on the job.
- A new staffing training package on assessment techniques was developed for distribution to EIC managers. The course was also provided to the Public Service Commission who has used it to train personnel staff in all government departments.
- Client service training continued as a priority with more than 2,000 employees being trained. Another version of the course was prepared and piloted for employees who provide services to other employees.

Executive Director  
HUMAN RESOURCES  
SERVICES

Peter Johnston  
Director General  
OPERATIONS

Louise Holmes  
Director General  
DEVELOPMENT AND  
PLANNING

David Neuman  
Director  
PERSONNEL  
CORPORATE SERVICES

Allan Findlay  
A/Director  
HEADQUARTERS  
HUMAN RESOURCES  
SERVICES

Susan Pettis  
Director  
MANAGEMENT  
CATEGORY SERVICES



- The Employment Maintenance Program identified redeployment and training opportunities for staff affected by workplace adjustments, keeping layoffs to a minimum.
- A Human Resources Planning Information computer application was developed for local office managers. It includes the capability to establish inventories for employee training and development needs.
- A classification handbook outlining some of the more important aspects of the classification process from an employee's point of view was developed and distributed to all employees.
- A guide was published on developing job descriptions for front-end service positions, offering CEC managers more flexibility in organizational structure design.
- Bilingual "C" level positions increased to the point where they exceed by two per cent the 16.5 per cent average for the Public Service. More than 41 per cent of Senior Management Category positions are classified at the "C" level.
- A project to decentralize automated personnel transactions to the local office level was initiated.
- In July, the Treasury Board delegated the classification authority for SM to EX-03 levels to the Deputy Minister. A Management Category Classification Committee was established to make recommendations on the classification level for senior management positions. Approximately 15 senior managers were trained in using the management classification system.
- A task group on recruitment, development and training requirements for EIC

managers completed implementation of recommendations from an earlier study. A new orientation course for middle managers was piloted, five training modules were completed, and a reference handbook on EIC management distributed. Four regions established Management Development Centres to foster training and development.

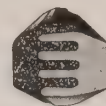
- The National Advisory Committee on Staff Training met each quarter to set corporate training priorities and establish policy and strategy directions for the future envisioned by PS 2000.
- EIC was awarded the 1990 Public Service Employment Equity Award for its significant progress in the employment of women, who make up 23 per cent of the Management Category in EIC.
- A Human Resources Planning Policy was developed which defines human resource planning, assigns roles and responsibilities, and illustrates the relationship between EIC's planning and accountability processes. A Human Resources Planning Guidelines booklet for managers was prepared in conjunction with the policy.

Executive Coordinator  
CORPORATE  
DEVELOPMENT  
Susan Carter

## Corporate Development

Corporate Development was established in October 1990, for a two-year period under the leadership of an executive coordinator. The group is the focal point for a number of internal development and change processes within EIC. It was set up to ensure that these are linked and are approached in the spirit of EIC's Philosophy of Management, to move the Philosophy of Management more into the daily lives of all





EIC employees, from the front-end service deliverers to functional staff in headquarters.

## Corporate Initiatives

Corporate Development plays a role in defining and helping EIC move ahead with a series of internal corporate initiatives. It develops and promotes an integrated perspective on corporate issues within EIC, and supports the National Executive Committee in considering and acting on these issues. It helps to build consensus between regions and national headquarters and assists in the corporate decision-making process.

Quality of service continues to be the primary focus and guiding framework for all parts of EIC. Accordingly, Corporate Development provides the focal point for information exchange, external liaison and coordination on quality issues.

## PS 2000

Corporate Development serves as a focal point for incoming information on PS 2000, maintaining liaison with central agencies, disseminating relevant information within EIC and keeping regions/national headquarters groups posted on developments.

Corporate Development analyzes PS 2000 developments and initiatives in relation to EIC's own internal corporate development, highlights issues, and recommends strategies for corporate response.

## Coordination of LFDS Implementation

Corporate Development is also responsible for tracking and facilitating implementation of the different components of the Labour Force Development Strategy (LFDS). In this context, it was responsible for the

planning, preparation and the coordination of "Forum '91", a series of forums across the country. These forums explored our current relationships with the private sector in the context of LFDS. They allowed EIC managers to explore and understand the reasons for moving towards new forms of partnership with the private sector, and assess the implications of these partnerships for managers and staff.

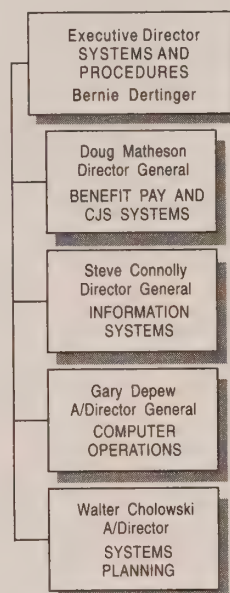
The first forum took place in March 1991, in New Brunswick. Forums will have taken place in all regions and national headquarters by the end of October 1991.

## Systems and Procedures

Systems and Procedures develops and implements automated systems in support of EIC's program and service delivery and internal administration. Systems and Procedures is also responsible for implementing and administering government policies on information management.

In partnership with EIC programs and services, Systems and Procedures has developed a long range automation strategy for the 1990s. The Information Management Strategy, approved in September 1990, identifies two major challenges for EIC: the move towards decentralized processing and the strategic positioning of information technology, including the maintenance of an aging base of applications and hardware.

To cope with the demand for increased capacity, two more powerful replacement mainframe computers were installed. Robotics technology for automating EDP tape libraries and other productivity improvements were introduced to balance a decreasing base of person-year resources.





## Automation Support for LFDS

Major initiatives were implemented during 1990-91 in support of the Labour Force Development Strategy. They include:

- a system to support the Claimant Re-employment Strategy, implemented in 422 CECs
- installation of the National Employment Services System, a computerized inventory of worker clients and job orders, in 211 metropolitan and 201 non-metropolitan CECs
- an expanded CJS On-line Phase I system, providing automation support for Employment Development programs and options
- installation in four regions of the CJS On-line Phase II system, providing automation support for the Direct Purchase of Training option under CJS
- pilot projects, in all regions, for automated Job Information Centres, which allow the public to browse at job vacancies, select and receive referrals, and research information on EIC services and the labour market
- pilot projects in Ontario for public access kiosks at major shopping centres. A major CRS initiative, these pilots mark the beginning of service to the public during non-traditional office hours
- pilot projects in Ontario and Quebec to test the use of automated voice response

technology for handling queries about UI warrants, job vacancies, and general information on EIC services

- the installation of microcomputers in CECs for acquiring and managing Labour Market Information

## Insurance Program Support

Equipment for the Support System for Agents I was acquired in 1990-91 and installation is now taking place in lead sites. Using almost 2,300 microcomputers in 280 local area networks, the system will form the base of an integrated workstation concept on which other applications may be implemented.

Work continued on modernizing Benefit Pay processing, and on the migration of application systems to large-scale mainframe computers in the Regional Computing Centres.

Research and development of smart card technology was undertaken, including the chairmanship of an interdepartmental committee for smart card standards.

## Immigration Program Support

Office automation pilots were implemented in CICs, using micro, scanning and imaging technologies to support information handling functions. New applications include automated client letters, client interview scheduling, and computerized inventory modules.



Developments and enhancements were made to the Field Operations Support System (FOSS). The Full Document Entry module was implemented in 55 CICs. Implementation of the Primary Inspection Line/FOSS Automated Lookout System will begin in 1991-92.

## General Administration Support

Enhancements were made to several modules of the Local Management Support System, which provides financial and administrative information to EIC managers.

Decentralization pilot projects for the Regional Personnel Services System were implemented in Ontario and Quebec. This system facilitates personnel administration. The pilot projects eliminate the need for manually handling and forwarding information on leave, extra duty, shiftwork and training transactions to the regional offices and Regional Computer Centres.

Treasury Board funding was secured for the Canada Employment and Immigration Data Communications Network, which will support EIC's current and future communication needs.

The Social Insurance Registration On-Line system was implemented in Bathurst, New Brunswick.

## Public Affairs

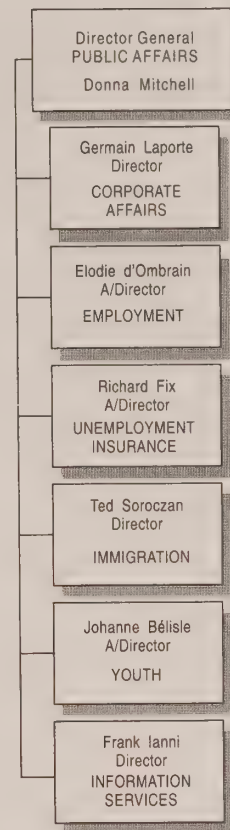
Public Affairs is responsible for ensuring the accurate and timely flow of information from EIC to the public, and provides internal communications support to help EIC function effectively.

Changes to the Unemployment Insurance program, continued implementation of the Labour Force Development Strategy, creation of the Canadian Labour Force Development Board, and development of the Five-year Immigration Plan all represented major communications challenges during 1990-91. In each case, significant, often complex, issues had to be conveyed clearly and effectively to EIC's stakeholders, and to the public at large. At the same time, policy issues had to be communicated internally to EIC staff — an important responsibility at any time, but especially critical during the major transitions taking place throughout the Department.

Public Affairs staff work out of 10 regional headquarters across the country and six Public Affairs directorates at national headquarters.

## Corporate Affairs Directorate

The Corporate Affairs Directorate provides internal communications services, communications support to a dozen client







groups within EIC and liaison between regional and national headquarters Public Affairs staff. The directorate also undertakes public issues monitoring, research, and analysis activities.

In 1990-91, the directorate developed the EIC Integrated Internal Communications Strategy. The strategy is designed to ensure that messages to employees are linked to corporate goals and priorities, and to coordinate the dissemination of information to managers and staff.

A national EIC Internal Communications Advisory Council was formed to support the strategy. The council, comprised of a cross-section of EIC managers, will recommend ways to streamline internal communications and apply the 1991 Government Internal Communications Guidelines. The first meeting was held in February 1991.

The directorate produced several tools to support EIC's Philosophy of Management. The *Roadmap to EIC Management*, for example, provides managers with concise and accessible information on the practical elements of day-to-day management.

Corporate Affairs played an important role in support of the internal consultative approach to program development and implementation. A series of managers' forums on LFDS was launched in March 1991, involving managers at all levels in discussions about EIC's new approach to dealing with external clients and partners. The forums continue until October 1991.

The slogan *EIC: Where people matter*, developed in 1988-89, was used on a variety of internal products, including a corporate desk agenda distributed to employees. The agenda serves as a practical work tool for employees, and also as a means of imparting useful information to staff.

Videos on corporate initiatives and LFDS were distributed to employees across the country.

A new design was developed for Personnel Services, to give their publications a unified look. Further work is under way to design a new look for each of the program areas, which conforms to an overall "corporate look."

A national public opinion survey on the school dropout situation was particularly useful to the Department in developing a social marketing campaign designed to increase awareness among youth and parents of the consequences of dropping out of school. Similarly, a survey on immigration and refugee issues provided information on Canadian attitudes towards immigration, and is being used in the development of a public education campaign.

In late August and September 1990, EIC embarked on a major survey of its clientele, to find out how it rated EIC service. The results indicated that a great majority of our clients are satisfied with the services they receive from EIC. The results are used internally to further improve service delivery.

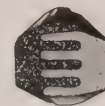
The directorate was also responsible for conducting qualitative evaluations of a number of communications products during the year.

The Regional Liaison and Coordination Unit continued to build a strong relationship between regional and national Public Affairs staff, increasing regional involvement in the development of communications strategies, policies, products and services.

## Employment Directorate

The Employment Directorate undertook a wide range of initiatives to inform Canadians about employment programs and services.

A major communications strategy was prepared to support the implementation of the Labour Force Development Strategy following the passage of *Bill C-21*, including



support for the launch of the Canadian Labour Force Development Board.

The directorate prepared a two-volume publication, *Pathways to Success: Aboriginal Employment and Training Strategy*, and organized the news conference announcing the Pathways strategy in November 1990.

The directorate undertook a number of activities to publicize the programs and services of Employment, such as the Canadian Jobs Strategy, Client Counselling, Employment Equity, the Industrial Adjustment Service, Human Resources Planning, and Occupational and Career Information Branch. A new visual identity for all Employment publications was developed, including a new logo.

## Unemployment Insurance Directorate

The Unemployment Insurance Directorate of Public Affairs provides a wide range of information to the public and the media concerning the Unemployment Insurance program. The directorate maintains a consistent, clear line of communication to its clients through a variety of communications vehicles, including the production of brochures, information sheets, pamphlets, cheque inserts and videos.

The major activity in 1990-91 focused on *Bill C-21*, which introduced a broad range of significant amendments to the *Unemployment Insurance Act*. The directorate produced a comprehensive package of information, including a Canada-wide print advertising campaign, along with revisions to UI information material, to ensure complete and accurate dissemination of these changes to all stakeholders.

The directorate continued its role in support of the control strategy of the Commission. Presentation material for Record of Employment coordinators was developed in conjunction with the program

area. The directorate assessed the information requirements of UI clients through public opinion research.

Another major initiative was the development of a marketing strategy for "Applisys", an automated UI application system.

## Immigration Directorate

The Immigration Directorate of Public Affairs provided communications advice, assistance, and training — such as media relations training — to immigration program officials.

In 1990-91, the directorate worked with program staff to implement communications plans for a number of major initiatives, including the 1991-95 Immigration Plan, as well as providing communications support for regulatory amendments. Together with the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec and EIC officials, the directorate coordinated all communications activities related to the signing of the Canada-Quebec Accord on Immigration in February 1991.

The directorate was part of the task force created to address issues related to the Gulf War, and developed communications strategies on those issues which affected immigration.

As part of the Language and Orientation Initiative, a series of documents was produced to help newcomers settle in Canada. The material was developed in collaboration with immigrant serving agencies and the Department of External Affairs, and is being used by orientation counsellors in Canada and abroad.

Together with partners in the Immigration Program, the directorate developed and implemented an internal communications plan for the CIC = Service initiative. This initiative is changing the structure of inland CICs, and their relationships with their clients





and communities. The major communications objectives of the plan are to reinforce the role of CIC managers as chief spokespersons and to reassure staff, while ensuring quality of service to clients during this period of change.

## Youth Directorate

The Youth Services Directorate provides communications support to the Minister of State for Youth for youth programs and services within EIC.

As part of the Public Awareness Component of the five-year Stay-in-School initiative, the directorate undertook a range of activities to raise public awareness of Canada's 30 per cent high school dropout rate. Communications activities included the production of a national television and print advertising campaign which aired in February and March 1991. The campaign targeted youth and their parents, as well as community and business leaders with a stake in the issue. Publications and a comprehensive "tool box" containing information for community and other organizations were also produced.

The Stay-in-School message was integrated into Canada Career Week communications activities in 1990-91. This annual national event encourages young people to make wise career choices. More than 250 CECs, 670 high schools and 25 school boards participated in spreading the theme for 1990: "Start to Finish — Be Cool ... Stay in School." The directorate produced banners, buttons, posters, brochures, T-shirts and a newsletter in support of the week's activities.

The directorate produced and furnished communications and marketing materials for Challenge '91, the student summer employment program. Support included the creation of a national kick-off event as well as the production of support materials.

## Information Services Directorate

In 1990-91, the Information Services Directorate was an active partner in helping to explain and promote the Labour Force Development Strategy, the Five-year Immigration Plan, and the Stay-in-School initiative.

Information Services is the creative arm of Public Affairs. Its responsibilities range from writing, editing and desktop publishing to the design, production and distribution of publications and audio-visual materials. The directorate also monitors the media and responds to thousands of public enquiries.

The French and English Writing Units provide creative writing and editing services for all Public Affairs activities. They help communicate EIC policies, programs, and services to the public through ministers' speeches, news releases, articles and brochures. They also support internal communications through the production of memoranda, articles in the departmental newspaper, speeches and presentations.

The French Writing Unit is also responsible for the quality of all French material published internally and externally, and acts as the translation coordinator for Public Affairs.

The Production and Design Unit deals with the creation and production of all required external and internal publications. The unit produced 450 communications items in 1990-91. The unit also monitors adherence to the EIC Grid System and Publishing Policy, and the Federal Identity Program.

The newly formed Desktop Publishing Unit produces graphic design/artwork and typesetting/wordprocessing for EIC's numerous publications.

The Audio-visual and Exhibits Unit is responsible for photography, 35 mm slides, transparencies, and video productions for





EIC. It also supervises the design, production, and placement of exhibits.

The Media Monitoring Unit ensures that articles clipped from major newspapers and wire services are included in either a national or regional press clipping package. The packages are distributed twice daily to senior officials.

The Public Enquiries Centre responded to more than 68,000 enquiries in 1990-91. This is an increase of about six per cent over the previous year, mainly the result of increased demand for youth publications. The "store-front" centre at national headquarters provides services to both EIC employees and the public.

## Corporate Secretariat

The Corporate Secretariat consists of five directorates which support the work of the ministers, deputy ministers and executive management and coordinates a wide range of corporate activities which affect all areas of EIC.

During 1990-91, the Secretariat implemented a new organizational structure, handled a number of corporate initiatives, and helped lay the groundwork for the proactive role of the Canadian Labour Force Development Board.

## Executive Services

Executive Services provides operational support and secretariat services to the Commission, the National Executive Committee and other corporate/senior management committees and workshops.

In 1990-91, the directorate coordinated and, where applicable, monitored EIC's Annual Regulatory Plan, translation and interpretation services, the collection/

dissemination of corporate information and activities related to the annual Paper Burden Reduction Plan. It also processed Governor in Council submissions concerning appointments and regulatory changes and regulated the quality of French documents issued by national headquarters.

## Information and Correspondence Management

This directorate manages all correspondence addressed to ministers and deputy ministers and provides their offices with all services related to automated requirements.

In 1990-91, the Executive Correspondence Centre coordinated more than 55,000 ministerial letters and 20,000 internal documents. It provided routing, tracking, reporting, writing and quality control services, and issued guidelines on the preparation and handling of correspondence.

The Executive Management Information Services Division supported the Ministerial Correspondence System, which tracks and controls correspondence. This division also installed and supported office automation on microcomputers and networks in the offices of ministers and deputy ministers, commissioners, and the Corporate Secretariat.

## Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs

This directorate provides guidance and advice to ministers and EIC executives on cabinet and parliamentary affairs and liaison with central agencies and cabinet secretariats. It manages the preparation of all ministerial and deputy ministerial briefing material and is responsible for ministerial domestic travel.

During the year, the directorate continued to coordinate and conduct briefings for Members of Parliament, official Opposition party

Director General  
CORPORATE  
SECRETARIAT  
Karen Jackson



critics, and Standing Committee members on EIC-related matters. It was also responsible for preparing briefings for the ministers' participation in Question Period.

## Public Rights Administration

The Public Rights Administration Directorate is responsible for administering the *Access to Information Act*, the *Privacy Act*, and the *Canadian Human Rights Act* within EIC. It coordinates the Department's response to requests for information under the Access to Information and Privacy legislation, develops departmental policies and guidelines on the implementation of all three Acts and coordinates the departmental response to human rights complaints relating to EIC's policies and programs.

In 1990-91, EIC processed 230 formal requests under the Access legislation. There were 1,885 formal requests under the *Privacy Act* from people seeking access to personal information in records under EIC's control. It revised its portion of Info Source to reflect changes and to show collections and disclosures of personal information.

The printing and distribution of major portions of the Human Rights policy and procedures manual was completed during the year. In addition, two human rights training videos were completed for use in all EIC points of service. The videos and accompanying training guides will be distributed in early 1991-92.

## Stakeholder and Intergovernmental Relations

This directorate managed a series of federal-provincial/territorial meetings of

deputy ministers culminating in a Statement of Principles designed to serve as the basis for negotiating a new generation of labour force development agreements with the provinces and territories.

The directorate prepared briefings for meetings between ministers and deputy ministers, and with major national associations and organizations. It also undertook tasks in relation to the establishment of the Canadian Labour Force Development Board. Finally, the directorate planned and coordinated a number of activities related to inter-departmental initiatives, international conferences and a host of international visits.

## Legal Services

The Legal Services Branch is composed of a Senior General Counsel and 10 lawyers assigned by the Department of Justice on a dedicated basis to provide legal services to the Commission and the Department. In addition to offering advice on a wide range of legal issues, these lawyers coordinate a large volume of litigation across Canada, providing support and assistance to Justice Regional counsel who appear in court on behalf of the Commission and Department. They also assist in preparing legislation, regulations and operational guidelines, and draft various agreements. An important facet of their practice is to advise on the application of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* to the Commission's and Department's legislation, policies and programs.

SENIOR GENERAL  
COUNSEL

Warren Black



In the past year, significant matters in which the lawyers were involved included the *Schachter* and *Tétreault-Gadoury* appeals, two important unemployment insurance cases which have gone to the Supreme Court of Canada. They provided advice on the Canada-Quebec Immigration Agreement and the Immigrant Investor Program. They also assisted in the implementation of *Bill C-21* and the Labour Force Development Strategy.





# Statement of Operations



## Canada Employment and Immigration Commission

### Management Report

We have prepared the accompanying financial statements of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada. The primary responsibility for the integrity and objectivity of data in these financial statements rests with the management of CEIC. In order to assure maximum objectivity and freedom from bias, the financial data contained in these financial statements has been examined by the Senior Management of CEIC.

These financial statements were prepared in accordance with the accounting policies set out in Note 2, on a basis consistent with that of the preceding year. Some of the information included in the financial statements is based on management's best estimates and judgements and gives due consideration to materiality. To fulfill its reporting responsibility, the CEIC maintains a set of accounts which provides a centralized record of the CEIC financial transactions. Financial information contained in the departmental statements and elsewhere in the Public Accounts is consistent with that in

these financial statements, unless indicated otherwise.

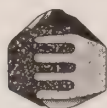
Financial Services develops and disseminates financial management and accounting policies, and issues directives which maintain standards of accounting and financial management. The CEIC maintains systems of financial management and internal control. Transactions are executed in accordance with prescribed regulations, within parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds and safeguard CEIC assets. Financial management and internal control systems are augmented by the maintenance of internal audit programs. CEIC also seeks to assure the objectivity and integrity of data in these financial statements by the careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communications programs aimed at ensuring that its regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the organization.

Approved by:

Arthur Kroeger  
Chairman

Hy Braiter  
Senior Financial Officer

August 23, 1991



## Statement of Operations for the year ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
<b>Expenditure</b>		
Employment and Insurance Program		
Unemployment Insurance	2,112,233	3,109,705
Human Resource Development	1,658,167	1,657,265
National Employment Services	314,067	277,625
CEC Management and Joint Services	201,258	177,836
	<b>4,285,725</b>	<b>5,222,431</b>
Corporate Management and Services Program		
Corporate Management & administration	310,458	280,503
Systems and Procedures	63,451	39,057
Canada Employment and Immigration Advisory Council	1,117	1,073
	<b>375,026</b>	<b>320,633</b>
Immigration Program		
Program Operations	148,937	127,462
Settlement	106,836	89,017
Management and Policy Development	51,439	48,474
Adjudication	7,856	7,235
	<b>315,068</b>	<b>272,188</b>
<b>Total of expenditure</b>	<b>4,975,819</b>	<b>5,815,252</b>
<b>Revenue</b>		
Revenue credited to the vote		
Recovery of Unemployment Insurance		
Account administrative costs	1,249,964	1,072,527
Recovery – Secondment expense – Other government departments	38	10
Non-tax revenue		
Services and service fees	39,102	23,406
Refunds of previous years' expenditure	12,203	15,872
Return on investments	536	420
Other revenues		
Recovery of deportation expenses	3,794	578
Government annuities surplus	2,513	3,052
Unemployment insurance fines	2,032	2,620
Immigration fines and forfeitures	1,757	1,069
Other	255	345
<b>Total of revenue</b>	<b>1,312,194</b>	<b>1,119,899</b>
<b>Net cost of operations</b>	<b>3,663,625</b>	<b>4,695,353</b>

\* The figures have been restated to reflect the amalgamation in 1990-91 of the Departmental Management and Administration and the Commission Management and Administration activities into the Corporate Management and Administration Activity.





## Notes to the Statement of Operations

March 31, 1991

### 1. Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission was established under Section 7 of the *Employment and Immigration Reorganization Act*, 1977 and is a departmental corporation named in Schedule II to the *Financial Administration Act*. All the Commission's operating and contributions and grants expenditures are funded by budgetary lapsing authorities whereas employee benefits, annuities agents supplementary retirement benefits and the Government's contributions to the Unemployment Insurance Account and in respect of fishermen's benefit are authorized by statutory authorities. The Commission is divided into three program areas and their objectives are as follows:

- **Corporate Management and Services Program** — To ensure the development and the implementation of policies and programs, to provide strategic, operational and administrative support to enable Employment and Immigration Canada to carry out its mission, and to provide for such other functions allocated to it.
- **Employment and Insurance Program** — To develop and apply a framework of policies and programs necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market consistent with national,

social and economic goals, in a manner which promotes: a labour force which meets national and occupational requirements; an economy capable of growth and adaptation without undue burden on individuals, groups and regions; and equality of opportunity to compete for and have access to jobs.

- **Immigration Program** — To contribute to the economic, social, humanitarian and cultural interests of Canada and to meet our international responsibilities, through the administration and admission of immigrants and visitors to Canada, the settlement of immigrants in Canada, and the provision of effective control of persons seeking to come into or remain in Canada, taking into account the health, safety and security needs of Canada.

Loans to immigrants and other classes of persons for the purpose of paying the costs of admission, transportation and reasonable living expenses are made under a non-budgetary statutory authority advanced by the Minister of Finance pursuant to the *Immigration Act*, Section 119. The total amount of loans outstanding shall not, at any time, exceed \$110,000,000.



## 2. Significant accounting policies

The statement of operations was prepared using the following accounting policies:

- a) Expenditure is recorded for all goods and services received and/or performed up to March 31, in accordance with the Government's Payable at Year End accounting policy, with the exception of termination benefits and vacation pay.
- b) Revenue is recorded on a cash basis in accordance with the Government's accounting policies.
- c) Acquisitions of capital assets are charges to operating expenditure in the year the expenditure is incurred.
- d) Estimated accounts for services provided without charge from other Government departments are disclosed in the Statement of Operations.
- e) Refunds of previous years' expenditures are recorded as revenue when received and are not deducted from expenditure.

## 3. Parliamentary appropriations

### Canada Employment and Immigration Commission

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Employment and Insurance Program</b>		
Vote 5	137,341	119,743
Lapsed	68,637	39,355
	<b>68,704</b>	<b>80,388</b>
Vote 6c	1	17
Lapsed	1	17
	<b>1</b>	<b>17</b>
Vote 10	1,620,524	1,622,908
Lapsed	52,694	60,509
	<b>1,567,830</b>	<b>1,562,399</b>
Statutory contributions to Unemployment Insurance Account	1,548,876	2,423,443
Statutory contributions to employee benefit plans	102,517	91,542
Statutory contributions to fishermen's benefits	65,637	251,013
Statutory retirement benefits to annuities agents pensions	36	35
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	11	63
<b>Total program</b>	<b>3,353,612</b>	<b>4,408,900</b>



*continued*

# **Parliamentary appropriations**

Canada Employment and Immigration Commission

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Corporate Management and Services Program</b>		
Vote 1	56,833	61,480
Lapsed	17,318	15,383
	<b>39,515</b>	<b>46,097</b>
Statutory contributions to employee benefit plans	17,660	15,539
<b>Total program</b>	<b>57,175</b>	<b>61,636</b>
<b>Immigration Program</b>		
Vote 15	195,342	174,811
Lapsed	6,261	6,911
	<b>189,081</b>	<b>167,900</b>
Vote 16a	1,213	295
Lapsed	112	1
	<b>1,101</b>	<b>294</b>
Vote 17c	2,243	252
Lapsed	110	3
	<b>2,133</b>	<b>249</b>
Vote 20	111,869	90,649
Lapsed	9,418	3,706
	<b>102,451</b>	<b>86,943</b>
Statutory contributions to employee benefit plans	20,284	16,781
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	18	21
<b>Total program</b>	<b>315,068</b>	<b>272,188</b>
<b>Total use of appropriations</b>	<b>3,725,855</b>	<b>4,742,724</b>





## 4. Accounts receivable

At year-end, accounts receivable consist of salary overpayments, charges and fines payable by transportation companies under the *Immigration Act*, fines payable by claimants under the *Unemployment Insurance*

*Act*, outstanding loans to immigrants, various employment program and unemployment insurance overpayments, and other miscellaneous amounts due.

### Accounts receivable

(in thousands of dollars)

Interdepartmental	1990-91	1989-90
<b>Internal to the Government</b>		
Employment and insurance overpayments		277
Unemployment Insurance benefit repayments		
Corporate Management and Services	943	135
Secondments		
Miscellaneous	162	
	<b>1,105</b>	<b>412</b>
<b>Outside parties</b>		
Employment and insurance		
Unemployment insurance benefit overpayments	223,527	171,079
Unemployment insurance Section 33	57,243	35,622
Unemployment insurance fines	5,902	6,419
Job Development	3,535	1,671
Job entry	2,447	1,914
Social assistance recipients	1,449	196
National Institutional Training	1,039	2,717
Canada Works	929	968
Skill shortages	842	1,213
Summer Canada Works	825	196
National labour market innovation	805	
Other programs — CJS	514	506
Local Employment Assistance Program	299	165
Community futures	288	286
National Training Program — Purchase of training	159	1,171
Canada Manpower Mobility Program	142	161
CJS Challenge	139	
Outreach Program	114	114
Canada Community Development	64	78
Skill investment	60	58
General Industrial Training	55	61
Young Canada Works	46	780
Local Initiative	43	38



*continued* — **Accounts receivable**

(in thousands of dollars)

Interdepartmental	1990-91	1989-90
-------------------	---------	---------

*continued* — **Outside parties**

Local Employment Assistance and Development Program	35	21
CJS Developmental use of UI Funds	22	
Youth Training Option Program	17	26
Career Access	14	26
Individually subsidized jobs	13	17
Other programs	7	278
Industrial Assessment Incentive	5	
Summer Employment Experience Development Program	4	15
Need Overpayment	4	127
Unemployment Insurance Work Sharing		13
Program for Employment Disadvantaged		12
Unemployment Insurance Section 25		8
	<b>300,587</b>	<b>225,956</b>

**Immigration**

Pre-1989 Detention Cost	3,252	
Airline and shipping fines	2,787	884
Removal and Detention Cost	2,762	
Forfeited Conditional Bonds	2,546	2,254
Assisted Passage Loans — Accrued interest	760	840
Adjustment assistance overpayments	650	378
Deportation expense charges	113	7,817
Recoverable Adjustment Assistance Loans	24	26
Settler Loans	5	5
Other Accounts	2	
	<b>12,901</b>	<b>12,204</b>

**Corporate Management and Services**

Salary overpayments	85	53
Miscellaneous	84	86
Secondments	83	577
	<b>252</b>	<b>716</b>

<b>Total</b>	<b>314,845</b>	<b>239,288</b>
--------------	----------------	----------------



## 5. Trust funds and specified purpose accounts

The Canada Employment and Immigration Commission also has the responsibility to administer and control the following trust funds and specified purpose accounts.

### a) Unemployment Insurance Account

The *Unemployment Insurance Act* provides for a compulsory contributory unemployment insurance program applying to all employees, subject to minor exceptions.

The *Act* authorizes an account in the Accounts of Canada to be known as the Unemployment Insurance Account.

The *Act* provides for the following to be credited to the Account:

- i) premiums, penalties and interest;
- ii) governments share of benefits pursuant to *Bill C-21*, the 1990-91 share is calculated and applicable for the period of April 1 to October 23, 1990
- iii) repayment of overpayments of benefit or overpayment of amounts paid under section 26.1 and, benefits repayment

- iv) amounts for services rendered to other Government departments or agencies, or to the public
- v) amounts provided for any other purpose related to unemployment insurance and authorized by an appropriation administered by the Canada Employment and Immigration Commission; and
- vi) interest on the balance of the account at such rates as the Minister of Finance may authorize.

The *Act* also provides that the following be charged to the account:

- vii) benefits paid under the *Act*;
- viii) all amounts paid under Section 26.1 for developmental assistance;
- ix) the costs of administering the *Act*; and
- x) the interest on advances made by the Minister of Finance.





## Transactions in the Unemployment Insurance Account

(in millions of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1 (deficit)</b>	<b>971</b>	<b>(27)</b>
<b>Receipts and other credits</b>		
Contributions		
Employer and employee <sup>1</sup>	13,034	11,005
Government <sup>1</sup>	1,615	2,675
Investment income	223	91
	<b>14,872</b>	<b>13,771</b>
<b>Payments and other charges</b>		
Benefits <sup>1</sup>	14,407	11,690
Operating expenses	1,260	1,083
	<b>15,667</b>	<b>12,773</b>
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>(795)</b>	<b>998</b>
<b>Balance as at March 31 (deficit)<sup>2</sup></b>	<b>176</b>	<b>971</b>

<sup>1</sup> Fishermen's benefits in the amount of \$84 million (1990 — \$268 million), the related Government contribution of \$66 million (1990 — \$251 million) and the fishermen's premiums of \$18 million (1990 — \$17 million) are included in the statement.

<sup>2</sup> No interest bearing loans under Section 137(1) of the *Unemployment Insurance Act* (1990, no interest bearing loans) were made to the Unemployment Insurance Account. The net balance as at March 31, 1991 is of \$224 million (1990 — \$971 million).

### b) Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund. The Accounts of the Government Annuities Account are maintained on an accrual basis.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts, and discontinued sales of annuities.

Receipts and other credits consist of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously unlocated annuitants,



earned interest and items transferred from previous years' revenue to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and

actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenue. The amounts of unclaimed annuities, related to annuitants who cannot be located, are transferred to non-tax revenue.

### Transactions in the Government Annuities Account

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April</b>	<b>904,327</b>	<b>945,224</b>
<b>Receipts and other credits</b>		
Interest from Canada	59,453	62,232
Premiums	218	349
Other	76	40
	<b>59,747</b>	<b>62,621</b>
<b>Payments and other charges</b>		
Annuity payments	97,500	99,072
Premium refunds	1,688	1,654
Unclaimed annuities	348	279
	<b>99,536</b>	<b>101,005</b>
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>(39,789)</b>	<b>(38,384)</b>
<b>Actuarial surplus, excess of recorded unpaid annuities at the end of the year over calculated unpaid annuities</b>	<b>(2,549)</b>	<b>(2,513)</b>
<b>Balance as at March 31</b>	<b>861,989</b>	<b>904,327</b>

### c) Annuities Agents Pension Account

This pension plan provides pension benefits to former eligible government employees who are engaged in selling Government Annuities to the public.

During the year, interest of \$555 calculated at the rate of 4 per cent per

annum, was credited to the account and charged to interest on public debt. Contributions from the Annuities Branch, as former employer, amounted to \$6,829 and payments from the Account amounted to \$12,706.



### Transactions in the Annuities Agents Pension Account

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	<b>18,191</b>	<b>24,028</b>
Receipts and other credits	<b>7,384</b>	7,247
Payments and other charges	<b>12,706</b>	13,084
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>(5,322)</b>	(5,837)
<b>Balance as at March 31</b>	<b>12,869</b>	18,191

### d) Immigration Guarantee Fund

This account records amounts collected and held pending final disposition, either by refund to the original depositor, or forfeiture to the Crown.

During the year, withdrawals totalled \$2,896,681 and consisted of refunds to depositors, \$2,324,231, and forfeitures to the Crown, \$572,450.

### Transactions in the Immigration Guarantee Fund

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	<b>7,522</b>	6,173
Receipts and other credits	<b>3,924</b>	3,051
Payments and other charges	<b>2,897</b>	1,702
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>1,027</b>	1,349
<b>Balance as at March 31</b>	<b>8,549</b>	7,522
Securities in trust at April 1	<b>50</b>	50
Less:		
Securities in trust at year-end	<b>50</b>	50
<b>Net balance as at March 31</b>	<b>8,549</b>	7,522



**e) General Security Deposits**

This account receives general security deposits from transportation companies.

During the year, deposits totalled \$0 and disbursements totalled \$3,600 consisting of refunds to transportation companies.

**Transactions in the General Security Deposits**

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	<b>53</b>	
Receipts and other credits		53
Payments or other charges	3	
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>(3)</b>	<b>53</b>
<b>Balance as at March 31</b>	<b>50</b>	<b>53</b>

**f) Summer Employment Experience Development Program**

The Summer Employment Experience Employment Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their

share of cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors.

During the year, deposits totalled \$425,000 and disbursements totalled \$423,438 consisting of \$403,475 in payments to sponsors and \$19,963 in refunds to provinces.

**Transactions in the Summer Experience Development Program**

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	<b>(1,562)</b>	<b>107,335</b>
Receipts and other credits	425,000	565,230
Payments and other charges	423,438	674,127
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>1,562</b>	<b>(108,897)</b>
<b>Balance as at March 31</b>		<b>(1,562)</b>



**g) Work Orientation Workshops Program**

The Work Orientation Workshops Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to projects sponsors. During the year, there are no deposits and disbursements for this account.

**Transactions in the Work Orientation Workshops**

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>		25,500
Receipts and other credits		167,039
Payments and other charges		192,539
<b>Net increase or (decrease)</b>		(25,500)
<b>Balance as at March 31</b>		

**h) Canadian Jobs Strategy Program**

The Canadian Jobs Strategy Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share

of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to projects sponsors. During the year, deposits totalled \$902 and disbursements totalled \$148,966 in payments to sponsors.

**Transactions in the Canadian Jobs Strategy Program**

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	169,938	116,380
Receipts and other credits	902	615,980
Payments and other charges	148,966	562,422
<b>Net increase or (decrease)</b>	(148,064)	53,558
<b>Balance as at March 31</b>	21,874	169,938



## 6. Loans, investments and advances

### Assisted Passage Scheme — Employment and Immigration

Section 119 of the *Immigration Act* authorizes the making of loans to immigrants and other such classes of persons.

The total amount authorized to be outstanding at any time is \$110,000,000.

The terms and conditions of the loans, with their year-end balances, are as follows:

- a) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, bearing interest at rates from 6

to 15 per cent per annum, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995, balance at year-end, \$4,233,139; and,

- b) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, non-interest bearing, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995 at year-end, \$77,384,835.

#### Transactions in the Assisted Passage Scheme

	1990-91	1989-90
<b>Balance as at April 1</b>	<b>89,065,564</b>	76,868,443
Receipts and other credits	<b>20,915,743</b>	15,653,859
Payments and other charges	<b>13,468,153</b>	27,850,980
<b>Net increase or (decrease)</b>	<b>(7,447,590)</b>	12,197,121
<b>Balance as at March 31</b>	<b>81,617,974</b>	89,065,564

## 7. Contingent Liabilities

Twenty-one claims totalling \$6,607,729 have been brought against the Canada Employment and Immigration Commission: four for breach of contract (one by a private company, three by private citizens), two for defamation by private citizens, one for damage to property by a private citizen, one for fatal injury by the estate of a private citizen, six for

general damages (one by a private company, five by private citizens), two for loss of salary by private citizens, two for negligence (one by a private company, one by a private citizen), two for physical injury and loss of income by private citizens, and one miscellaneous by a private company.





## 8. Consolidated statement of receipts and disbursements

This consolidated statement represents the aggregate of all financial activities to the Department of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, the Unemployment Insurance Account, the Government Annuities Account

and other trust funds and specified purpose accounts mentioned in the preceding Note 5. It represents a summary, on a consolidated basis, of the total operations of Employment and Immigration Canada.

### Consolidated statement of receipts and disbursements for the period ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
<b>Disbursements</b>		
Employment and Insurance Program		
Unemployment insurance benefits	14,406,685	11,690,216
Human Resource Development	1,658,167	1,657,265
Unemployment insurance	597,269	536,267
National employment services	314,067	277,625
CEC Management & joint services	201,258	177,836
Summer Employment Experience Development Program —		
Payments and refunds to provinces	423	674
Canadian Jobs Strategy Program —		
Payments and refunds to provinces	149	562
Work Orientation Workshops Program —		
Payments and refunds to provinces		193
Corporate Management and Services Program		
Corporate Management and administration	343,297	311,110
Systems and procedures	63,451	39,057
Canada Employment and Immigration Advisory Council	1,117	1,073
Immigration Program		
Program operations	148,937	127,462
Settlement	106,836	89,017
Management & Policy Development	51,439	48,474
Assisted passage loans issued to immigrants	13,468	27,851
Adjudication	7,856	7,235
Immigration Guarantee Funds — Refund and forfeitures	2,897	1,702
	<b>17,917,316</b>	<b>14,993,619</b>



*continued*

**Consolidated statement of receipts and disbursements**  
for the period ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
<b>Receipts</b>		
Unemployment insurance premiums	13,034,287	11,005,300
Unemployment insurance interest — Revenue	222,841	91,076
Annuity interest, etc.	59,754	62,628
Services and service fees	39,102	23,406
Assisted passage loans repayments	20,916	15,654
Refund of previous years' expenditure	12,203	15,955
Net adjustment to the Unemployment insurance administration cost	7,349	7,502
Immigration Guarantee Fund deposits	3,924	3,001
Other revenues		
Recovery of deportation expenses	3,794	578
Government annuities surplus	2,513	3,052
Unemployment insurance fines	2,032	2,620
Immigration fines and forfeitures	1,757	1,069
Other	255	345
Return on investments	536	420
Summer Employment Experience Development Program deposits	425	565
Canadian Jobs Strategy Program deposits	1	616
Work Orientation Workshops Program deposits		167
	<b>13,411,689</b>	<b>11,233,954</b>
<b>Net cost of operations</b>	<b>4,505,627</b>	<b>3,759,665</b>
<b>Reconciliation to use of appropriations</b>		
Net cost of operations	4,505,627	3,759,665
Revenue credited to non-tax revenue related to appropriations	62,192	47,445
Decrease in assisted passage loans	7,448	(12,197)
From Annuities Account — Actuarial surplus	2,549	2,513
Increase in the Immigration Guarantee Fund	1,027	1,299
Increase in the Summer Employment Experience Development Program	2	(109)
Decrease in the Canadian Jobs Strategy Program	(148)	54
Decrease in unpaid annuities	(42,343)	(40,904)
Decrease in Unemployment insurance deficit	(795,352)	998,056
Decrease in Work Orientation Workshops Program		(26)
<b>Use of appropriations</b>	<b>3,741,002</b>	<b>4,755,796</b>

\* The figures have been restated to reflect the amalgamation in 1990-91 of the Department Management and Administration and the Commission Management and Administration activities into the Corporate Management and Administration Activity.



**Unemployment Insurance  
Account**

**Report on the financial  
transactions for the year  
ended December 31, 1990**







## Auditor's Report

To the Minister of Employment and Immigration

I have audited the balance sheet of the Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1990 and the statement of operations and surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1990 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Ray Dubois".

Raymond Dubois, FCA  
Deputy Auditor General  
for the Auditor General of Canada

Ottawa, Canada  
August 28, 1991







## Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

### Balance Sheet as at December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990	1989
<b>Assets</b>		
Balance of the Account with Receiver General for Canada	2,636,303	1,314,362
Due from claimants (Note 3)	203,836	176,540
Due from Canada (Note 4)	—	43,334
	<b>2,840,139</b>	<b>1,534,236</b>
<b>Liabilities and Surplus</b>		
Unredeemed warrants	225,587	245,351
Tax deductions from warrants	149,028	175,446
Due to Canada (Note 4)	34,141	—
	<b>408,756</b>	<b>420,797</b>
Surplus	<b>2,431,383</b>	<b>1,113,439</b>
	<b>2,840,139</b>	<b>1,534,236</b>

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Approved by the Commission:

Arthur Kroeger  
Chairman

Hy Braiter  
Executive Director  
Finance and Administration



## Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

### Statement of Operations and Surplus for the year ended December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990	1989
<b>Revenue</b>		
Premiums (Note 5)	12,926,502	10,369,237
Interest on the balance of the account with Receiver General for Canada	221,661	60,458
Penalties	44,723	29,983
	<b>13,192,886</b>	<b>10,459,678</b>
<b>Expenses</b>		
Benefits (Note 6 and Schedule of benefits)	13,037,015	11,372,817
Administration (Note 7)	1,214,722	1,053,699
Doubtful accounts	39,037	23,542
	<b>14,290,774</b>	<b>12,450,058</b>
Deficiency of revenue over expenses	(1,097,888)	(1,990,380)
Government's share of benefits (Schedule of benefits)	2,415,832	2,748,029
Excess of revenue over expenses for the year	1,317,944	757,649
Surplus at beginning of the year	1,113,439	355,790
<b>Surplus at the end of the year</b>	<b>2,431,383</b>	<b>1,113,439</b>

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.



---

## Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

### Notes to Financial Statements December 31, 1990

---

#### 1. Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental corporation named in Schedule II to the *Financial Administration Act*, administers the *Unemployment Insurance Act*. The objective of the *Act* is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial transactions relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 112 of the *Act*. All

amounts received under this *Act* are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this Account. Benefits and the cost of administration of the *Act* are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this Account.

Under Part III of the *Act*, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees.

The Minister of National Revenue is also responsible, under Part VII of the *Act*, to administer and enforce the provisions of the *Act* relating to benefit repayments.

---

#### 2. Accounting policies

##### a) Premiums

The premiums are recorded based on an estimate of the amount to be collected in the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

##### b) Interest

Interest on the balance of the account with the Receiver General for Canada are recorded on an accrual basis.

##### c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 33 of the *Act*, are recorded on an accrual basis.

##### d) Benefits

Benefits represent the warrants issued during the year less benefit overpayments established by the Commission during the year and benefit repayments estimated to be receivable under Section 123 of the *Act*, including adjustments between actual and estimated repayments of prior years.



**e) Administration**

The costs of administration of the *Act* are determined by the *Unemployment Insurance Regulations* and are charged to the Account by the Commission.

**f) Government's share of benefits**

The government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

**3. Due from claimants**

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Benefit overpayment and penalties	234,449	200,427
Less:		
Allowance for doubtful accounts	72,855	56,606
	161,594	143,821
Estimated benefit repayments under Section 123 of the <i>Act</i>	42,242	32,719
	203,836	176,540

Uncollectable benefit overpayments and penalties written-off during the year under authority of Section 60 of the *Regulations* amounted to \$24 million (\$13.4 million in 1989).

**4. Due from (to) Canada**

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Premiums	96,596	81,746
Interest on balance of the account with Receiver General for Canada	25,240	12,620
Government's share of benefits	(100,822)	(2,447)
Administration expenses	(54,655)	(48,135)
Other	(500)	(450)
	(34,141)	43,334



---

## 5. Premiums

---

In 1990, the premium rate for employees was \$2.25 per \$100 of insurable earnings, compared to \$1.95 in 1989. The premium rate for the employers, calculated at 1.4 times the employee rate, was \$3.15 per \$100 on an employee's insurable earnings (\$2.73 per \$100 in 1989).

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with their employees. In 1990, the total amount of premium reductions is estimated at \$481 million (\$441 million in 1989).

---

## 6. Benefits — overpayments and underpayments

---

The large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service require selective rather than universal internal control procedures and therefore the verification of claims is mainly done after claimants have begun to receive benefits. As a result, undetected overpayments

and underpayments of benefits exist which the Commission estimated at \$367 million (\$348 million in 1989) and \$158 million (\$103 million in 1989) respectively. These amounts are included in the benefits for the year.

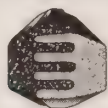
---

## 7. Administration costs

---

The administration costs totalled \$1,223 million in 1990 (\$1,061 million in 1989). This amount was offset by approximately \$8.5 million (\$7.5 million in 1989) for the recovery of costs related to

maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. The following table provides the administration costs by activity.



### Administration costs by activity

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Unemployment insurance	477,279	420,621
Corporate management and administration	272,910	243,553
National employment services	260,666	226,806
CEC Management and joint services	161,094	141,059
Systems and procedures	47,082	26,316
Human resource development programs	3,429	2,058
Advisory Council	796	750
	1,223,256	1,061,163
Less:		
Recovery of costs for maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards	8,534	7,464
	1,214,722	1,053,699

### Administration cost — related party transactions

The administration costs include \$89.2 million (\$77.6 million in 1989) paid to Public Works for accommodation and rental costs, and \$43.1 million (\$39.6 million in 1989) to National Revenue for collecting premiums from employers and employees.

## 8. Contingent liabilities

In the normal course of the operations of the Account, certain appeals against or by the Commission are presently outstanding.

In the opinion of management, the result of these appeals will not have a significant impact on the operations of the Account.

## 9. Significant events

### a) Passage of *Bill C-21*

*Bill C-21*, a series of amendments to the *Unemployment Insurance Act*, received Royal Assent on October 23, 1990. This legislation restructured the Program to provide more training and increased incentives to seek suitable employment. In addition, the full cost of the unemployment insurance program is now financed by employee and employer contributions.

### b) Age 65 retroactive payments

*Bill C-21* removed the age 65 limitation on receiving benefits retroactively to September 23, 1988. As these claims had not been treated as at December 31, 1990, the retroactive amount which may be payable due to the passage of *Bill C-21* is not included in the benefit expenses of these financial statements. Also, the retroactive amount was unknown at the time of preparing these statements.





## Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

### Schedule of benefits for the year ended December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990		1989	
	Total	Government's Share	Total	Government's Share
Regular	11,198,261	2,074,453	9,739,380	2,350,165
Maternity	712,294	—	629,953	—
Sickness	378,065	—	345,941	—
Training	329,100	115,720	267,716	110,434
Job Creation	109,536	32,796	101,914	41,968
Work Sharing	61,901	—	21,209	—
Retirement	20,038	—	26,043	—
Adoption	5,257	—	4,821	—
Parental	2,118	—	1,169	—
	12,816,570	2,222,969	11,138,146	2,502,567
Fishing	263,551	198,630	269,382	252,364
Gross benefits	13,080,121	2,421,599	11,407,528	2,754,931
Less:				
Benefit repayments	43,106	5,767	34,711	6,902
	13,037,015	2,415,832	11,372,817	2,748,029

In accordance with Section 118 and Subsection 130(3) of the *Unemployment Insurance Act*, the government's share of benefits consists of extended benefits paid under Section 22, Subsections 25(8) and 26(3), and all benefits paid to fishermen less premiums paid by them and their designated employers.

Extended benefits paid under Section 22 of the *Act* are benefits paid to claimants who have exhausted their initial benefits (and labour force extended benefits, if they are entitled) and who reside in a region where the regional unemployment rate exceeds four per cent.

Extended benefits paid under Subsections 25(8) and 26(3) of the *Act* are benefits paid to claimants on job creation projects or training courses and whose entitlements are not enough to cover the duration of the project or course plus an additional maximum of three weeks of entitlement after the projects or courses end.

Section 118 and Subsection 130(3) of the *Unemployment Insurance Act* were repealed by *Bill C-21*. The 1990 government share of benefits is calculated and applicable for the period of January 1 to October 23, 1990.









Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

## Tableau des prestations

pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Part du		
Total gouvernement		
Part du		
Total gouvernement		

Ordinaires	11 198 261	2 074 453	9 739 380	2 350 165
Maternité	712 294	0	629 953	0
Maladie	378 065	0	345 941	0
Formation	329 100	115 720	267 716	110 434
Création d'emplois	109 536	32 796	101 914	41 968
Travail partagé	61 901	0	21 209	0
Retraite	20 038	0	26 043	0
Adoption	5 257	0	4 821	0
Parentales	2 118	0	1 169	0
Pêcheurs	12 816 570	2 222 969	11 138 146	2 502 567
Prestations brutes	13 080 121	2 421 599	11 407 528	2 754 931
Moins :				
Remboursement de prestations	43 106	5 767	34 711	6 902
	13 037 015	2 415 832	11 372 817	2 748 029

L'article 18 et le paragraphe 130(3) de la Loi sur l'assurance-chômage prévoient que la part du gouvernement dans les dépenses de prestations doit porter les prestations complémentaires à l'article 22, aux paragraphes 25(8) et 26(3) ainsi que les prestations payées aux pêcheurs, constituant la part nette des cotisations perçues de ces derniers et de leurs employeurs désignés.

Les prestations complémentaires versées en vertu de l'article 22 de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui ont épuisé leurs prestations initiales (et leurs prestations complémentaires en raison de la catégorie, lorsqu'ils y avaient droit) et qui résident dans une région où le taux de chômage dépasse quatre pour cent (4 %).

Les prestations complémentaires versées en vertu des paragraphes 25(8) et 26(3) de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui participent à des projets de création d'emploi ou qui suivent des cours de formation et qui n'ont pas droit à un nombre suffisant de prestations hebdomadaires pour toute la durée du projet ou du cours, plus un maximum de trois (3) prestations hebdomadaires supplémentaires après la fin des projets ou des cours.

L'article 18 et le paragraphe 130(3) de la Loi sur l'assurance-chômage furent abrogés par le projet de loi C-21. Pour 1990, la part du gouvernement dans les dépenses de prestations est calculée et est applicable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 23 octobre 1990.



Frais d'administration par activité

(En milliers de dollars)

1990	1989
477 279	420 621
272 910	243 553
260 666	226 806
161 094	141 059
47 082	26 316
3 429	2 058
796	750
1 223 256	1 061 163
Moins :	
Recouvrement des frais pour le maintien des numéros d'assurance	
8 534	7 464
1 214 722	1 053 699

Frais d'administration — transactions entre apparentées

Les frais d'administration comprennent 89,2 millions de dollars (77,6 millions de dollars en 1989) payés à Travaux Publics Canada pour les frais d'installation et de location et 43,1 millions de dollars (39,6 millions de dollars en 1989) payés à Revenu national Canada pour la perception des cotisations des employeurs et des employés.

8. Éventualités

Dans le cours normal des opérations du Compte, divers appels contre la Commission ou par celle-ci sont actuellement en cours.

Selon la direction, le dénouement de ces appels n'aura aucune incidence importante sur les résultats du Compte.

9. Événements importants

a) Approbation du projet de loi C-21

Le projet de loi C-21, qui modifie la Loi sur l'assurance-chômage, a reçu la sanction royale le 23 octobre 1990. Ce projet de loi a apporté d'importantes modifications au Régime afin de promouvoir la formation professionnelle et d'inciter davantage les gens à travailler. De plus, le Régime doit maintenant s'autofinancer au moyen des cotisations ouvrières et patronales.

b) Paiements rétroactifs pour les 65 ans

La nouvelle Loi permet aux personnes de 65 ans et plus de recevoir des prestations. Cette modification est rétroactive au 23 septembre 1988. Étant donné que ces demandes n'avaient pas été traitées au 31 décembre 1990, le montant rétroactif devant être payé en vertu de cette loi n'est pas compris dans les dépenses de prestations de ces états financiers. De plus, au moment de la préparation de ces états financiers, le montant rétroactif n'était pas connu.

5. Cotisations

La cotisation ouverte en 1990 était de 2,25 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables, comparativement à 1,95 \$ en 1989. La cotisation patronale, calculée au taux de 1,4 fois la cotisation ouverte, était de 3,15 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables de l'employé comparativement à 2,73 \$ en 1989.

Les employeurs qui ont un régime d'assurance-salaire ont droit à des réductions de cotisations. Ils doivent cependant partager cette réduction avec leurs employés. Le total des réductions de cotisations pour l'année 1990 est estimé à 481 millions de dollars comparativement à 441 millions de dollars en 1989.

6. Prestations — trop-payés et moins-payés

Le grand nombre de prestataires qui doivent faire l'objet d'un contrôle et l'exigence d'un service prompt nécessitent des procédés sélectifs plutôt qu'universels de contrôle interne et, par conséquent, occasionnent la vérification des demandes de prestations, principalement après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations.

Il en résulte des trop-payés et des moins-payés de prestations non décelés, que la Commission évalue respectivement à 367 millions de dollars (348 millions de dollars en 1989) et 158 millions de dollars (103 millions de dollars en 1989). Ces montants sont compris dans la dépense de prestations pour l'année.

7. Frais d'administration

Les frais d'administration se sont chiffrés à 1 223 millions de dollars en 1990 (1 061 millions de dollars en 1989). De ce montant, une somme d'environ 8,5 millions de dollars (7,5 millions de dollars en 1989) a été recouverte pour le maintien du fichier

central des numéros d'assurance sociale et l'émission de cartes de remplacement. Le tableau suivant démontre les frais d'administration par activité pour le Compte d'assurance-chômage.







- f) **Part du gouvernement dans les dépenses de prestations**
- La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.
- e) **Dépenses d'administration**
- Les frais d'administration de la Loi sont établis par le *Règlement sur l'assurance-chômage* et ils sont imputés au Compte par la Commission.
- réels et les remboursements estimatifs des exercices précédents.

### 3. Montants à recevoir des prestataires

(En milliers de dollars)

1989	1990
200 427	234 449
Moins :	
provision pour créances douteuses	72 855
143 821	161 594
32 719	42 242
176 540	203 836

La dépense de créances douteuses comprend 24 millions de dollars (13,4 millions de dollars en 1989) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables, radiés au cours de l'exercice en vertu de l'article 60 du Règlement.

### 4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

(En milliers de dollars)

1989	1990
81 746	96 596
Intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada	25 240
12 620	(100 822)
(2 447)	(54 655)
(48 135)	(54 655)
(450)	(500)
43 334	(34 141)



Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

**Notes afférentes aux états financiers**  
du 31 décembre 1990

**1. Pouvoirs et objectif**

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, un établissement public dont il est fait mention à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, administre la *Loi sur l'assurance-chômage*. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte d'assurance-chômage. Dans les comptes du Canada, le Compte d'assurance-chômage a été établi en vertu de l'article 112 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds

du revenu consolidé et créditées à ce compte. Les prestations et les frais d'administration de la Loi sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et imputés à ce compte. Conformément à la partie III de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières. Conformément à la partie VII, le ministre du Revenu national est également responsable d'administrer et d'appliquer les dispositions de la Loi liées au remboursement de prestations.

**2. Conventions comptables**

**a) Cotisations**

Les cotisations sont enregistrées selon une estimation des montants à percevoir au cours de l'exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et les cotisations estimatives des exercices précédents.

**b) Intérêts**

Les intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

**c) Pénalités**

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 33 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

**d) Prestations**

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a établis au cours de l'exercice et les remboursements de prestations estimatifs à recevoir en vertu de l'article 123 de la Loi, incluant les rajustements entre les remboursements



Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

## État de l'exploitation et du surplus

pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

1990	1989
<b>Revenus</b>	
Cotisations (note 5)	12 926 502
Intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada	221 661
Pénalités	44 723
	13 192 886
	10 459 678
<b>Dépenses</b>	
Prestations (note 6 et tableau des prestations)	13 037 015
Administration (note 7)	1 214 722
Créances douteuses	39 037
	12 450 058
Insuffisance des revenus sur les dépenses	(1 097 888)
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (tableau des prestations)	2 415 832
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	1 317 944
Surplus au début de l'exercice	1 113 439
<b>Surplus à la fin de l'exercice</b>	<b>2 431 383</b>
	1 113 439

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.





Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

## Bilan au 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

1990	1989
------	------

<b>Actif</b>	
Solde du Compte auprès du	
Receveur général du Canada	2 636 303
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	203 836
Montant à recevoir du Canada (note 4)	0
	43 334
	1 534 236

<b>Passif et surplus</b>	
Mandats non encaissés	225 587
Retenues d'impôt sur les mandats	149 028
Montants à payer au Canada (note 4)	34 141
	420 797
	1 113 439
	2 840 139
	1 534 236

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Approuvé par la Commission :

Le Président,

Arthur Kröeger

Administration,

Le Directeur exécutif de Finances et

Hy Braiter

A. Braiter



## Rapport du Vérificateur

Au Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1990 et l'état de l'exploitation et du surplus de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1990, ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers.

Pour le Vérificateur général du Canada  
Le Sous-vérificateur général,



Raymond Dubois, FCA

Ottawa, Canada  
Le 28 août 1991







**Compte  
d'assurance-chômage  
Rapport sur les opérations  
financières pour l'exercice  
se terminant  
le 31 décembre 1990**





# Etat consolidé des rentrées et sorties de fonds pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991 (suite)

(En milliers de dollars)

1990-1991\* 1989-1990

Rentrées de fonds	
Cotisations d'assurance chômage	13 034 287
Revenus d'intérêts — Assurance-chômage	222 841
Intérêts sur les rentes, etc.	59 754
Rémunération de services	39 102
Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) —	20 916
Remboursements	15 654
Remboursements des dépenses d'exercices précédents	12 203
Rajustement net des frais d'administration de l'assurance-chômage	7 349
Fonds de garantie de l'immigration — Dépôts	3 924
Autres recettes	578
Recouvrement des frais d'expulsion	3 794
Excédent des rentes sur l'Etat	2 513
Amendes d'assurance-chômage	2 032
Amendes et confiscations de l'immigration	1 757
Autres	255
Produits de placements	536
Emploi d'été/Expérience de travail — Dépôts	425
Planification de l'emploi — Dépôts	1
Ateliers d'orientation au travail — Dépôts	167
11 233 954	13 411 689
4 505 627	3 759 665
Coût net des opérations	
Rapprochement avec emploi des crédits	
Coût net des opérations	4 505 627
Recettes à valoir sur les comptes de recettes non fiscales liées aux crédits	62 192
Diminution des prêts d'aide à l'immigration	7 448
De l'excédent actuariel du Compte des rentes sur l'Etat	2 549
Augmentation du Fonds de garantie de l'immigration	1 027
Augmentation — Emploi d'été/Expérience de travail	2
Diminution — Planification de l'emploi	(148)
Diminution des rentes non payées	(42 343)
Diminution du déficit en assurance-chômage	(795 352)
Diminution — Ateliers d'orientation au travail	998 056
(26)	
3 741 002	4 755 796
Emploi des crédits	

\* Les montants tiennent compte de la fusion des activités Gestion et administration centrales du Ministère et Gestion et administration de la Commission, lesquelles forment maintenant l'activité Gestion générale et administration.





## 8. État consolidé des rentrées et sorties de fonds

Le présent état consolidé représente l'ensemble de toutes les activités financières associées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Compte d'assurance-chômage, au Compte des rentes et de l'immigration du Canada, au Compte d'assurance-chômage, au Compte des rentes

sur l'État et à d'autres fonds en fiduciaire et composites à fins déterminées mentionnés dans la note 5 précédente. C'est un résumé de toutes les opérations d'Emploi et Immigration Canada.

### État consolidé des rentrées et sorties de fonds pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991

(En milliers de dollars)

	1990-1991*	1989-1990
<b>Sorties de fonds</b>		
Programme d'emploi et d'assurance	14 406 685	11 690 216
Prestations d'assurance-chômage	1 658 167	1 657 265
Mise en valeur des ressources humaines	597 269	536 267
Assurance-chômage	314 067	277 625
Service national de placement	201 258	177 836
Gestion des CEC et services conjoints	423	674
Emploi d'été/Expérience de travail —		
Pailements et remboursements aux provinces	149	562
Planification de l'emploi —		
Pailements et remboursements aux provinces		
Ateliers d'orientation au travail —		
Pailements et remboursements aux provinces		
Programme de la gestion générale et des services	343 297	311 110
Gestion et administration de la Corporation	63 451	39 057
Systèmes et procédures	1 117	1 073
Programme d'immigration	148 937	127 462
Opérations du programme	106 836	89 017
Etablissement	51 439	48 474
Gestion et élaboration de la politique	13 468	27 851
Prêt d'aide à l'immigration (indemnité de passage)	7 856	7 235
Arbitrage	2 897	1 702
Fonds de garantie de l'immigration — Remboursements et saisies	17 917 316	14 993 619



## 6. Prêts, investissements et avances Fonds de prêts d'aide à l'immigration — Emploi et Immigration

L'article 119 de la *Loi sur l'immigration* autorise l'accord de prêts aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites. Le montant total non remboursé autorisé ne peut dépasser à aucun moment 110 millions de dollars.

Voici les modalités relatives aux prêts, avec leurs soldes à la fin de l'exercice :

a) remboursements par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, à intérêt de 6 % à

b) remboursements par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, sans intérêt, les derniers versements devant être faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 77 384 835 \$).

15 % par année, les derniers versements devant être faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 4 233 139 \$);

### Opérations du Fonds de prêts d'aide à l'immigration

Solde au 1 <sup>er</sup> avril	
Remises et autres crédits	20 915 743
Paiements et autres débits	13 468 153
Augmentation (ou diminution) nette	(7 447 590)
Solde au 31 mars	
	81 617 974
	89 065 564

## 7. Passif éventuel

Vingt et une poursuites totalisant un montant de 6 607 729 \$ ont été intentées contre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada : quatre pour bris de contrat (une par une compagnie privée et trois par des citoyens), deux pour diffamation par des citoyens, une pour dommage à la propriété par un citoyen, une pour blessure fatale par la succession d'un citoyen, six pour des dommages généraux (une par une compagnie privée et cinq par des citoyens), deux pour perte de salaire par des citoyens, deux pour négligence (une par une compagnie privée et une par un citoyen), deux pour blessure et perte de salaire par un citoyen et une autre par une compagnie privée.



Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, il n'y a eu aucun dépôt ni paiement dans ce compte.

**g) Ateliers d'orientation au travail**  
Ateliers d'orientation au travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

#### Opérations de la composante Ateliers d'orientation au travail

<b>1990-1991</b>	<b>1989-1990</b>
<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	<b>25 500</b>
Rentrées et autres crédits	167 039
Paielements et autres débits	192 539
<b>Augmentation (ou diminution) nette</b>	<b>(25 500)</b>
<b>Solde au 31 mars</b>	

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 902 \$ et les paiements, 148 966 \$ en remboursements aux promoteurs.

**h) Planification de l'emploi**  
La Planification de l'emploi est financée conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

#### Opérations de la Planification de l'emploi

<b>1990-1991</b>	<b>1989-1990</b>
<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	<b>116 380</b>
Rentrées et autres crédits	902
615 980	562 422
Paielements et autres débits	148 966
<b>Augmentation (ou diminution) nette</b>	<b>(148 064)</b>
<b>Solde au 31 mars</b>	<b>21 874</b>
	169 938





## Transactions des dépôts en garantie générale

(En milliers de dollars)

e) Dépôts en garantie générale	
Ce compte reçoit les dépôt en garantie générale des compagnies de transport.	
Pendant l'exercice, aucun dépôt n'a été reçu et les paiements ont totalisé 3 600 \$ consistant en remboursements aux compagnies de transport.	

Solde au 1 <sup>er</sup> avril	
Rentrées et autres crédits	53
Paiements et autres débits	3
Augmentation (ou diminution) nette	
	(3)
Solde au 31 mars	
	50
	53

## f) Emploi d'été/Expérience de travail

Emploi d'été/Expérience de travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux. Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 425 000 \$ et les paiements 423 438 \$ consistant en des paiements de 403 475 \$ aux promoteurs et en remboursements de 19 963 \$ aux provinces.

Solde au 1 <sup>er</sup> avril	
Rentrées et autres crédits	425 000
Paiements et autres débits	423 438
	674 127
Augmentation (ou diminution) nette	
	1 562
	(108 897)
Solde au 31 mars	
	(1 562)
1990-1991	
	1989-1990
	107 335

## Opérations de la composante Emploi d'été/Expérience de travail



## Opérations du Compte des pensions des agents des rentes sur l'État

	1990-1991	1989-1990
<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	18 191	24 028
Rentrées et autres crédits	7 384	7 247
Palements et autres débits	12 706	13 084
<b>Augmentation (ou diminution) nette</b>	(5 322)	(5 837)
<b>Solde au 31 mars</b>	12 869	18 191

### d) Fonds de garantie de l'Immigration

Ce compte contient les montants recueillis et retenus en attendant leur disposition finale, c'est-à-dire soit le remboursement au dépositaire initial, soit leur saisie par la Couronne.

Au cours de l'exercice, les retraits ont totalisé 2 896 681 \$ et étaient composés des remboursements aux dépositaires, soit 2 324 231 \$ et des frais du Ministère récupérés à partir des dépôts, soit 572 450 \$.

## Opérations du Fonds de garantie de l'Immigration

(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	7 522	6 173
Rentrées et autres crédits	3 924	3 051
Palements et autres débits	2 897	1 702
<b>Augmentation (ou diminution) nette</b>	1 027	1 349
<b>Solde au 31 mars</b>	8 549	7 522
Titres en fiducie au 1 <sup>er</sup> avril	50	50
Moins : les titres en fiducie à la fin de l'exercice	50	50
<b>Solde net au 31 mars</b>	8 549	7 522



## Opérations du Compte des rentes sur l'État

(En milliers de dollars)

1990-1991	1989-1990
904 327	945 224
<b>Solde au 1<sup>er</sup> avril</b>	

<b>Rentées et autres crédits</b>		
Intérêt du Canada	59 453	62 232
Cotisations	218	349
Autres	76	40
	<b>59 747</b>	<b>62 621</b>

<b>Palements et autres débits</b>		
Palements de rentes	97 500	99 072
Remboursements de cotisations	1 688	1 654
Rentes non réclamées	348	279
	<b>99 536</b>	<b>101 005</b>

<b>Augmentation (ou diminution) nette</b>	<b>(39 789)</b>	<b>(38 384)</b>
<b>Excédent actuariel, excédent des rentes non payées enregistrées à la fin de l'exercice par rapport aux rentes non payées calculées</b>	<b>(2 549)</b>	<b>(2 513)</b>

<b>Solde au 31 mars</b>	<b>861 989</b>	<b>904 327</b>
-------------------------	----------------	----------------

c) **Compte des pensions des agents des rentes sur l'État**

Ce régime de pensions verse des prestations de pension aux anciens fonctionnaires admissibles dont le travail consistait à vendre au public des rentes sur l'État.

Pendant l'année, des intérêts atteignant 555 \$ calculés aux taux de 4 % par année, ont été portés au crédit du Compte et au débit de l'intérêt sur la dette publique. Les contributions de la Direction générale des rentes sur l'État, à titre d'ancien employeur, s'élevaient à 6 829 \$ et les paiements et autres débits du Compte s'élevaient à 12 706 \$.



## b) Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été créé par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* qui mettait fin à la vente de ces rentes. Le Compte est évalué chaque exercice selon les méthodes actuarielles, et le déficit ou l'excédent imputé au débit ou au crédit du Fonds de revenu consolidé. Les comptes du Compte des rentes sur l'État sont tenus selon les principes de la comptabilité d'exercice.

La *Loi relative aux rentes sur l'État* a été adoptée afin d'aider les Canadiens à se préparer financièrement à leurs vieux jours en achetant des rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* a accru le taux de rendement et la flexibilité des contrats de rentes sur l'État, et mis fin à la vente de rentes. Les rentes et autres crédits sont composés des cotisations reçues, des montants demandés au Fonds du revenu consolidé pour les rentiers non repérés

- 1 Les prestations versées aux pêcheurs qui s'élèvent à 84 millions de dollars (en 1990, 268 millions), la contribution de l'État à cet égard qui atteint 66 millions de dollars (en 1990, 251 millions) et les cotisations des pêcheurs qui totalisent 18 millions de dollars (en 1990, 17 millions) sont compris dans cet état.
- 2 En vertu du paragraphe 137(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, aucun prêt à intérêts (en 1990, aucun prêt à intérêts) n'a été accordé aux fins du Compte d'assurance-chômage. Au 31 mars 1991, un solde net totalisait 224 millions de dollars (en 1990, 971 millions).

Opérations du Compte d'assurance-chômage		(En millions de dollars)
Rentées et autres crédits		
Contributions		
Employeur et employé <sup>1</sup>	13 034	11 005
État <sup>1</sup>	1 615	2 675
Revenus d'investissements	223	91
	14 872	13 771
Palements et autres débits		
Prestations <sup>1</sup>	14 407	11 690
Frais de fonctionnement	1 260	1 083
	15 667	12 773
Augmentation (ou diminution) nette	(795)	998
Solde au 31 mars (déficit) <sup>2</sup>	176	971
1990-1991		1989-1990
971		(27)





## 5. Fonds en fiducie et comptes à fins déterminées

Il appartient également à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada d'administrer et de contrôler les fonds en fiducie et comptes à fins déterminées qui suivent.

### a) Compte d'assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage prévoit un régime d'assurance-chômage contributif obligatoire qui s'applique à tous les employés, sous réserve d'exceptions mineures.

La Loi autorise l'existence d'un compte dans les Comptes du Canada désigné sous le nom de Compte d'assurance-chômage.

La loi porte que ce qui suit sera porté au crédit du Compte d'assurance-chômage :

i) les cotisations, pénalités et intérêts;

ii) la part gouvernementale des prestations versées en fonction du projet de loi C-21, la part de 1990-1991 est calculée et applicable à la période du 1<sup>er</sup> avril au 23 octobre 1990;

iii) les remboursements des trop-payés de prestations, ou les trop-payés des sommes versées en vertu de l'article 26.1, et les remboursements de prestations;

iv) les montants relatifs aux services fournis à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux, ou au public;

v) les montants fournis à toute autre fin liée à l'assurance-chômage et autorisés par un crédit géré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada;

vi) l'intérêt sur le solde du Compte aux taux que le ministre des Finances peut autoriser.

La Loi dispose également que ce qui suit soit porté au débit du Compte :

vii) les prestations versées en vertu de la Loi;

viii) les sommes versées en vertu de l'article 26.1 pour l'aide au développement;

ix) les frais d'administration de la Loi; x) l'intérêt sur les avances faites par le ministre des Finances.



Comptes débiteurs (suite)

(En milliers de dollars)

Comptes interministériels 1990-1991 1989-1990

Tiers (suite)

61	55	Formation générale dans l'industrie
780	46	Jeunesse Canada au travail
38	43	Initiatives locales
21	35	Programme d'aide au développement économique local
26	22	Programme d'emploi pour les innovations technologiques
26	17	Programme option formation jeunesse
26	14	Accès-carrière
17	13	Emplois subventionnés
278	7	Autres programmes
15	5	Programme de subvention et contribution de création d'emplois
15	4	Programme d'emploi d'été/Expérience de travail
127	4	Trop-payés PRAE
13		Travail partagé d'assurance-chômage
12		Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
8		Article 25 — Assurance-chômage

300 587	225 956	
3 252	2 787	Avant 1989 — Coût en détention
2 762	2 254	Amendes infligées aux transporteurs
2 546	884	Déplacement et coût en détention
760		Promesse sous condition résolutoire confisquée
650		Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) —
113		Intérêts à recevoir
24		Trop-payés d'aide à l'adaptation
5		Frais d'expulsion
5		Prêts remboursables d'aide à l'adaptation
2		Prêts aux immigrants
12 901		Autres comptes

Immigration

3 252	85	Trop-payés en salaires
2 787	84	Divers
2 762	83	Détachements
2 546	716	
760		
650		
113		
24		
5		
5		
12 901		
12 204		

Gestion générale et des services

314 845	239 288	Total
---------	---------	-------





#### 4. Comptes débiteurs

À la fin de l'exercice, les comptes débiteurs se composent des trop-payés en salaires, des frais et amendes que doivent payer les entreprises de transport en vertu de la *Loi sur l'immigration*, des amendes que doivent payer les prestataires en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, les trop-payés dans les programmes d'emploi et d'assurance-chômage, les prêts non remboursés accordés aux immigrants et d'autres montants divers à percevoir.

##### Comptes débiteurs

(En milliers de dollars)

Comptes interministériels		
1990-1991	1989-1990	
<b>Comptes internes du gouvernement</b>		
Trop-payés — Emploi et Assurance	277	
Remboursements des prestations d'assurance-chômage		
Programme de la gestion générale et des services		
Détachements	135	
Divers	162	
	1 105	412

##### Tiers

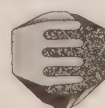
Emploi et Assurance	223 527	171 079
Trop-payés des prestations d'assurance-chômage	57 243	35 622
Article 33 — Assurance-chômage	5 902	6 419
Amendes d'assurance-chômage	3 535	1 671
Développement de l'emploi	2 447	1 914
Intégration professionnelle	1 449	196
Bénéficiaires de l'aide sociale	1 039	2 717
Canada au travail	929	968
Pénuries de main-d'œuvre	842	1 213
Canada au travail — Emplois d'été	825	196
Projets de services communautaires du Canada	805	
Autres programmes — PE	514	506
Programme d'aide à la création locale d'emplois	299	165
Aide au développement des collectivités	288	286
Programme national de formation - achat de formation	159	1 171
Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada	142	161
Formation de la gestion des entreprises	139	
Programme Extension	114	114
Projets de développement communautaire du Canada	64	78
Acquisition de compétences	60	58



**Crédits parlementaires** — Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (suite)

(En milliers de dollars)

<b>Programme d'emploi et d'assurance (suite)</b>			
Contributions statutaires au Compte d'assurance-chômage	1 548 876	2 423 443	
Contributions statutaires au titre des prestations versées aux pêcheurs	65 637	251 013	
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	102 517	91 542	
Prestations de retraite statutaires — Pensions des agents des rentes sur l'État	36	35	
Remboursements statutaires des montants portés aux recettes d'exercices précédents	11	63	
<b>Total du programme</b>	<b>3 353 612</b>	<b>4 408 900</b>	
<b>Programme de la gestion générale et des services</b>			
Crédit 1	56 833	61 480	
Annulé	17 318	15 383	
	39 515	46 097	
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	17 660	15 539	
<b>Total du programme</b>	<b>57 175</b>	<b>61 636</b>	
<b>Programme d'immigration</b>			
Crédit 15	195 342	174 811	
Annulé	6 261	6 911	
	189 081	167 900	
Crédit 16a	1 213	295	
Annulé	112	1	
	1 101	294	
Crédit 17c	2 243	252	
Annulé	110	3	
	2 133	249	
Crédit 20	111 869	90 649	
Annulé	9 418	3 706	
	102 451	86 943	
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	20 284	16 781	
Remboursements statutaires de montants portés aux recettes d'exercices précédents	18	21	
<b>Total du programme</b>	<b>315 068</b>	<b>272 188</b>	
<b>Emploi total des crédits</b>	<b>3 725 855</b>	<b>4 742 724</b>	



## 2. Conventions comptables importantes

- L'État des résultats d'exploitation a été préparé conformément aux conventions comptables suivantes :
- Sont enregistrées les dépenses faites pour tous les biens reçus et les services fournis jusqu'au 31 mars, conformément à la politique comptable gouvernementale de paiement en fin d'exercice, à l'exception des indemnités de cessation d'emploi et des indemnités de congés payés.
  - Les recettes sont enregistrées selon les méthodes de comptabilité de caisse, conformément aux conventions comptables gouvernementales.
  - Les acquisitions d'immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement de l'année au cours de laquelle la dépense a été engagée.
  - Les montants estimatifs des services fournis gratuitement par d'autres ministères gouvernementaux sont indiqués dans l'État des résultats d'exploitation.
  - Les remboursements des dépenses d'exercices précédents sont inscrits comme recettes une fois reçus et ne sont pas soustraits des dépenses.

## 3. Crédits parlementaires

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

(En milliers de dollars)

Programme d'emploi et d'assurance		1990-1991	1989-1990
Crédit 5	137 341	119 743	
Annulé	68 637	39 355	
Crédit 6c	1	17	
Annulé	1	17	
Crédit 10	1 620 524	1 622 908	
Annulé	52 694	60 509	
	1 567 830	1 562 399	





## Notes relatives à l'état des résultats d'exploitation 31 mars 1991

### 1. Autorisation et objectifs

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a été créée en vertu de l'article 7 de la *Loi régissant l'emploi et l'immigration* de 1977 et est un établissement financier mentionné à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances*. Toutes les dépenses de fonctionnement, les contributions et les subventions de la Commission sont financées par les autorisations budgétaires tombées en annulation, tandis que les avantages sociaux des employés, les prestations de retraite supplémentaires des agents des rentes sur l'État et la contribution de l'État au Compte d'assurance-chômage et au titre des prestations versées aux pêcheurs dépendent d'autorisations législatives. La Commission comprend trois secteurs de programme dont voici les objectifs :

- **Programme de services généraux et spéciaux** — Assurer l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et programmes, fournir le soutien stratégique, opérationnel et administratif permettant à Emploi et Immigration Canada de remplir son mandat et de pourvoir à d'autres fonctions qui lui sont dévolues.
- **Programme d'emploi et d'assurance** — Elaborer et mettre en oeuvre un ensemble structuré de politiques et de programmes pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail canadien. L'ensemble

- **Programme d'immigration** — Promouvoir les intérêts du Canada sur les plans économique, social, humanitaire et culturel et remplir les obligations du Canada au niveau international, c'est-à-dire s'occuper de l'admission des immigrants et des visiteurs ainsi que de l'établissement des immigrants et exercer un contrôle efficace à l'égard des personnes qui cherchent à entrer ou à demeurer au Canada, tout en protégeant la santé des Canadiens et en assurant leur sécurité. En vertu d'une autorisation statutaire non budgétaire accordée par le ministre des Finances aux termes de l'article 119 de la *Loi sur l'immigration*, des prêts sont consentis aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites en vue de leur permettre d'acquitter les frais d'admissibilité, de transport ainsi que les frais raisonnables de leur séjour. Le montant total non remboursé ne pourra à aucun moment dépasser 110 millions de dollars.



## État des résultats d'exploitation pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991

(En milliers de dollars)

1990-1991*	1989-1990
<b>Dépenses</b>	
Programme d'emploi et d'assurance	2 112 233
Assurance-chômage	3 109 705
Mise en valeur des ressources humaines	1 658 167
Service national de placement	1 657 265
Gestion du programme et services communs	314 067
	201 258
	177 836
	5 222 431
Programme de la gestion générale et des services	310 458
Gestion générale et administration	280 503
Systèmes et procédures	63 451
Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration	39 057
	1 117
	375 026
	320 633
Programme d'immigration	148 937
Opérations du programme	127 462
Etablissement	106 836
Gestion et élaboration de la politique	89 017
Arbitrage	51 439
	48 474
	7 235
	272 188
	315 068
<b>Total des dépenses</b>	<b>4 975 819</b>
	5 815 252
<b>Recettes</b>	
Recettes à valoir sur le crédit	
Recouvrement des frais d'administration du Compte	
d'assurance chômage	1 249 964
Recouvrement — Dépenses de détachement — A.M.G.	38
Recettes non fiscales	
Rémunération de services	39 102
Remboursements de dépenses d'exercices précédents	12 203
Produits de placements	536
Autres recettes	
Excédent des rentes sur l'État	2 513
Amendes d'assurance-chômage	2 032
Amendes et confiscations de l'immigration	1 757
Recouvrement des frais d'expulsion	3 794
Autres	255
	345
	578
	1 069
	2 620
	3 052
<b>Total des recettes</b>	<b>1 312 194</b>
	1 119 899
<b>Coût net des opérations</b>	<b>3 663 625</b>
	4 695 353

\* Les montants tiennent compte de la fusion des activités Gestion et administration centrales du Ministère et Gestion et administration de la Commission, lesquelles forment maintenant l'activité Gestion générale et administration.



### Rapport de gestion

Nous avons préparé les états financiers ci-joints de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) conformément aux exigences et aux normes du Receveur général du Canada en matière de rapports. La direction de la CEIC est le principal responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données contenues dans ces états financiers. Pour la plus grande objectivité possible, les données financières contenues dans ces états ont été examinées par la haute direction de la CEIC.

Ces états financiers ont été préparés selon les conventions comptables énoncées dans la note 2, sur une base comparable à celle de l'exercice précédent. Une partie de l'information contenue dans les états financiers est fondée sur les meilleures estimations possibles de la direction et s'appuie sur son discernement; également, elle tient bien compte de l'importance des faits. Pour assurer ses responsabilités en matière de rapport, la CEIC tient une série de comptes qui sert de registre centralisé des opérations financières de la CEIC. À moins d'avis contraire, l'information financière contenue dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics est identique à celle dans les états financiers.

Les services financiers élaborent et diffusent des politiques en matière de gestion financière et de comptabilité, et émettent des directives à l'appui des normes de comptabilité et de gestion financière. La CEIC tient des systèmes de gestion financière et de contrôle interne. Les opérations sont effectuées conformément aux règlements prescrits, sans dépasser les crédits parlementaires, et sont enregistrées de façon appropriée afin que les fonds gouvernementaux puissent être justifiés et que les actifs de la CEIC soient sauvegardés. Aux systèmes de gestion financière et de contrôle interne viennent s'ajouter des programmes de vérification interne. La CEIC cherche également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données dans des états financiers grâce à la sélection soignée, à la formation et au perfectionnement de personnel qualifié, grâce à des arrangements sur le plan de l'organisation qui permettent un partage approprié des responsabilités et grâce à des programmes de communication qui permettront de bien faire comprendre à toute l'organisation les règlements, les politiques, les normes et les autorisations en matière de gestion.

Approuvé par :

Le Président,

Arthur Krögger

L'agent financier supérieur,

Hy Braiter





ententes. L'une des facettes importantes de leur travail consiste à conseiller sur l'application de la Charte canadienne des droits et libertés au regard des lois, des politiques et des programmes de la Commission et du Ministère.

Au cours de l'année, les avocats se sont occupés, notamment, de deux causes importantes relatives à l'assurance-chômage, l'affaire Schachter et l'affaire Tétrault-Gadoury, qui ont d'ailleurs été portées en appel devant la Cour suprême du Canada. Ils ont également conseillé sur l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains et sur le programme d'immigration des investisseurs. Ils ont participé à divers travaux en vue de l'adoption du projet de loi C-21 et à la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre.



## Rapports avec les intervenants et relations intergouvernementales

La Direction des rapports avec les

intervenants et des relations

intergouvernementales s'est occupée d'une

série de conférences fédérales-provinciales-

territoriales de sous-ministres. Celles-ci ont

donné lieu à la rédaction d'un énoncé de

principe qui servira de base aux négociations

de nouvelles ententes de mise en valeur de

la main-d'oeuvre avec les provinces et les

territoires.

La Direction a préparé des dossiers

d'information en prévision de réunions

entre ministres et sous-ministres, avec

d'importantes associations et organisations

nationales. Elle a également accompli

certaines tâches en rapport avec la mise sur

pied de la Commission canadienne de la

mise en valeur de la main-d'oeuvre. Enfin,

la Direction a planifié et coordonné nombre

d'activités relatives à des initiatives

internationales, des conférences

internationales et diverses visites

internationales.

## Conteneux

La Direction générale du conteneux se

compose d'un avocat général et de 10 avocats,

nommés par le ministère de la Justice et

affectés au Ministère. Le mandat de cette

direction générale est d'offrir des services

juridiques à la Commission et au Ministère.

En plus de conseiller sur un vaste éventail

de sujets à caractère juridique, ces avocats

coordonnent un volume élevé d'affaires

litigieuses dans tout le pays et apportent

soutien et aide aux avocats du ministère de

la Justice dans les régions qui doivent

représenter la Commission et le Ministère

devant les tribunaux. Ils participent

également à la préparation des lois, des

réglemens et des lignes directrices

opérationnelles, et rédigent diverses

## Droits du public

La Direction des droits du public est

chargée d'appliquer, au sein d'EIC, la Loi

sur l'accès à l'information, la Loi sur la

protection des renseignements personnels et

la Loi canadienne sur les droits de la

personne. Elle coordonne les réponses

d'EIC aux demandes de renseignements

faites en vertu des lois sur l'accès à

l'information et sur la protection des

renseignements personnels, élabore les

politiques et les lignes directrices touchant à

l'application des trois lois précitées et

coordonne aussi les réponses du Ministère

sur les plaintes concernant la violation des

droits de la personne au regard des

politiques et des programmes d'EIC.

En 1990-1991, EIC a traité 230 demandes

officielles en vertu de la Loi sur l'accès à

l'information. Il y a eu 1 885 demandes

officielles en vertu de la Loi sur la

protection des renseignements personnels

de la part de personnes souhaitant avoir

accès aux renseignements les concernant

dans les dossiers d'EIC. La Direction a

aussi procédé à la mise à jour d'Info Source,

afin d'y intégrer les modifications

pertinentes et d'y indiquer les collectes et les

divulgations de renseignements personnels.

D'importantes parties des guides de

politiques et de procédures relatives aux

droits de la personne ont été imprimées et

diffusées au cours de l'année. En outre,

deux documents vidéo à caractère informatif

sur les droits de la personne ont été préparés

aux fins de diffusion dans tous les points de

service d'EIC. Les documents vidéo de

même que les guides de formation seront

distribués au début de l'exercice 1991-1992.



Directrice générale  
 SECÉTARIAT  
 GÉNÉRAL  
 Karen Jackson

## Secrétariat général

Le Secrétariat général comporte cinq

directions. Il seconde le travail des ministres, des sous-ministres et de la haute direction, et coordonne une vaste gamme d'activités intéressant tous les secteurs d'EIC.

Au cours de 1990-1991, le Secrétariat s'est donné une nouvelle structure organisationnelle, il a lancé un certain nombre d'initiatives générales et a participé à la préparation du rôle proactif de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

### Services à la haute direction

La Direction des services à la haute

direction fournit un soutien opérationnel et des services de secrétariat à la Commission, au Comité exécutif national et à d'autres ateliers et comités généraux et de cadres supérieurs.

En 1990-1991, la Direction a coordonné

et, le cas échéant, surveillé le Plan annuel de réglementation d'EIC, les services de traduction et d'interprétation, la collecte et la diffusion de renseignements d'ordre général, ainsi que les activités relatives au Plan annuel de réduction de la paperasserie. Les Services à la haute direction se sont aussi occupés des présentations au gouverneur en conseil concernant les nominations et les modifications de la réglementation, et ont contrôlé la qualité des documents en langue française publiés par l'AC.

### Gestion de l'information et de la correspondance

La Direction de la gestion de l'information

et de la correspondance gère toute la correspondance adressée aux ministres et

aux sous-ministres et fournit à leurs cabinets tous les services de traitement automatisés requis.

En 1990-1991, le Centre de correspondance

de la haute direction a coordonné plus de 55 000 lettres ministérielles et 20 000 documents internes. Il a assuré des services d'acheminement, de suivi, d'établissement de rapports, de rédaction et de contrôle de la qualité, et a publié des directives sur la préparation et le traitement de la correspondance.

La Division des services d'information de la haute direction a appuyé le système de correspondance ministérielle qui sert au suivi et au contrôle de la correspondance. La Division a également installé des systèmes de bureau et un réseau de micro-ordinateurs dans les cabinets des ministres, des sous-ministres, des commissaires et au Secrétariat général.

### Notes d'information, documents du Cabinet et affaires parlementaires

La Direction des notes d'information, des

documents du Cabinet et des affaires parlementaires donne conseils et avis aux ministres et à la haute direction d'EIC sur les documents du Cabinet et les affaires parlementaires, et assure la liaison avec les organismes centraux et les secrétariats du Cabinet. Elle dirige la préparation de tous les documents d'information à l'intention des ministres et des sous-ministres, et s'occupe de l'organisation des voyages de ces derniers au pays.

Tout au long de l'année, la Direction a continué de coordonner et de tenir des séances à l'intention des députés, des porte-parole de l'Opposition officielle et des membres des comités permanents s'occupant de questions qui intéressent EIC. Elle s'est aussi chargée de diriger la





internes et fait office de coordonnateur de la traduction pour les Affaires publiques.

La Sous-section de la production et de la conception graphique s'occupe de la création et de la production de toutes les publications externes et internes. Elle a produit 450 articles de communication en 1990-1991. De plus, la Sous-section veille au respect des exigences du Programme de coordination de l'image de marque, du jeu de grilles d'EIC et de la Politique relative aux publications.

La Sous-section de l'édition électronique, récemment mise sur pied, est chargée de la conception graphique, des illustrations, ainsi que de la composition et du traitement de texte pour les nombreuses publications d'EIC.

La Sous-section de l'audiovisuel et des expositions est responsable de la photographie, des diapositives 35 mm, des acetates et des documents vidéo à EIC. Elle supervise également la conception, la production et l'installation d'objets d'exposition.

La Sous-section du relevé des nouvelles s'assure que les articles tirés des grands journaux ou provenant des agences de presse sont réunis dans l'un ou l'autre des dossiers de coupures de presse à l'échelle régionale ou nationale, distribués deux fois par jour aux hauts fonctionnaires.

En 1990-1991, le Centre de renseignements a répondu à plus de 68 000 demandes de renseignements provenant du public. C'est une augmentation d'environ 6 % par rapport à l'an dernier, qui s'explique principalement par la demande accrue de publications destinées à la jeunesse. Ce service, à l'AC, fournit des renseignements tant aux employés d'EIC qu'à la population en général.

qu'un bulletin pour appuyer les activités de la Semaine.

La Direction a aussi produit et fourni du matériel de communication et de marketing pour Défi 91, programme d'emploi d'été pour étudiants. Parmi les services offerts par la Direction de la jeunesse, il y a eu l'organisation du lancement national du programme de même que la production du matériel de soutien.

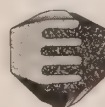
## Services d'information

En 1990-1991, la Direction des services d'information a joué un rôle actif dans la sensibilisation et la promotion relatives à la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, le Plan d'immigration quinquennal et l'initiative L'école avant tout.

La Direction est l'organe créateur des Affaires publiques. Ses responsabilités vont de la rédaction, de la correction et de l'édition électronique, à la conception, à la production et la diffusion de publications et de documents audiovisuels. Elle s'occupe également du relevé des nouvelles et répond à des milliers de demandes de renseignements provenant du public.

Les Sous-sections de rédaction anglaise et de rédaction française offrent des services de rédaction et de correction pour toutes les activités des Affaires publiques. Elles participent à la diffusion des politiques, des programmes et des services d'EIC dans le public par la rédaction de discours pour les ministres, de communiqués, d'articles et de brochures. De plus, ces deux sous-sections apportent leur appui aux communications internes : notes de service, articles dans le journal du Ministère, discours et exposés.

La Sous-section de rédaction française est chargée du contrôle de la qualité de la langue française des publications externes et



## Immigration

La Direction de l'immigration des Affaires publiques a fourni aux fonctionnaires du programme d'immigration avis, aide et formation touchant les communications, par exemple des cours sur les relations avec les médias.

En 1990-1991, la Direction a collaboré

avec le personnel du programme pour mettre en oeuvre les plans de communication

concernant un certain nombre de grands projets, notamment le Plan d'immigration

pour 1991-1995, et a apporté son appui en vue de l'application de modifications de la

réglementation. De concert avec le personnel du ministère des Communautés culturelles

et de l'Immigration du Québec et les représentants d'EIC, la Direction a coordonné

toutes les activités de communication ayant trait à la signature, en février 1991, de l'Accord

Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains.

La Direction de l'immigration a également fait partie du groupe de travail chargé

d'étudier les questions se rapportant à la guerre du golfe Persique et a élaboré des

stratégies de communication sur les points qui touchaient l'immigration.

Dans le cadre du programme d'orientation

et de cours de langue pour les immigrants, une série de documents a été préparée pour

aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Mis au point en collaboration avec

les centres de services aux immigrants et le ministère des Affaires extérieures, le

matériel est destiné aux conseillers en matière d'orientation au pays comme à l'étranger.

Avec ses partenaires du programme d'immigration, le personnel de la Direction

a aussi élaboré et mis en oeuvre un plan de communications internes pour l'initiative

CIC=Service. Cette initiative vise à modifier la structure des CIC au Canada, ainsi que leurs relations avec les clients et les collectivités.

## Jeunesse

Les principaux objectifs du plan de communications sont de renforcer le rôle des directeurs de CIC comme principaux porte-parole, rassurer le personnel et garantir un service de qualité pendant cette période de changement.

La Direction de la jeunesse apporte son appui en matière de communications au ministre d'État à la Jeunesse pour ce qui des programmes et services offerts à la jeunesse par EIC.

Dans le cadre de l'initiative L'école avant tout, d'une durée de cinq ans, la Direction a

lancé une gamme d'activités visant à sensibiliser le public au taux alarmant de

jeunes décrocheurs, qui atteint 30 %. La production d'une campagne publicitaire à la

télévision et dans la presse écrite en février et en mars 1991 fait partie des multiples

activités de la Direction en matière de communications. La clientèle cible de la

campagne était les jeunes et leurs parents, de même que les dirigeants de la collectivité

et les personnalités du milieu des affaires, qui ont un rôle non négligeable à jouer à cet

égard. Diverses publications ainsi qu'une trousse complète renforçant de l'information

à l'intention de la collectivité et des divers organismes ont également été préparées.

Le message de L'école avant tout a été intégré aux activités de communication de la

Semaine canadienne de l'orientation en 1990-1991. Cet événement annuel d'envergure nationale a pour but d'inciter

les jeunes à faire un choix de carrière réfléchi. Plus de 250 CEC, 670 écoles

secondaires et 25 commissions ou conseils scolaires ont adopté et fait connaître le

thème de 1990 : « Jusqu'au bout - Diplôme en main pour demain ». La Direction a

préparé des banderoles, des macarons, des affiches, des brochures, des t-shirts ainsi



## Emploi

La Sous-section de la liaison et de la coordination régionales a poursuivi sa démarche afin de renforcer les liens entre les employés des Affaires publiques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC. Elle a en effet contribué à faire participer davantage les régions à l'élaboration des produits, des politiques, des stratégies et des services en matière de communications.

**Assurance-chômage**

La Direction de l'assurance-chômage des Affaires publiques a reçu comme mandat d'informer le public et les médias sur le Régime d'assurance-chômage. Elle a établi un canal de communication précis et uniforme avec ses clients en faisant appel à des moyens divers, notamment la publication de brochures, de feuillets et de dépliant d'information, l'ajout d'encarts aux mandats de prestations et la production de documents vidéo.

En 1990-1991, les activités de la Direction ont principalement porté sur le projet de loi C-21, lequel a permis d'introduire d'importantes modifications à la Loi sur l'assurance-chômage. La Direction a préparé un vaste dossier documentaire, notamment une campagne nationale de publicité dans la presse écrite, et a mis à jour le matériel d'information sur l'assurance-chômage afin d'assurer la diffusion complète et exacte de ces modifications à tous les intervenants.

La Direction est demeurée fidèle à son rôle d'appui dans la mise en oeuvre de la stratégie de contrôle de la Commission. Le matériel de présentation à l'intention des coordonnateurs des relevés d'emploi a été préparé en collaboration avec le personnel du Régime. La Direction a aussi évalué les besoins en information des clients de l'Assurance-chômage par des recherches sur l'opinion publique.

Une autre importante initiative a été l'élaboration d'une stratégie de marketing pour *Télédemande*, système de demande automatisé en assurance-chômage.

La Direction a également publié un document en deux volumes qui s'intitule *Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des autochtones* et organisé une conférence de presse à cet égard en novembre 1990.

La Direction a entrepris un certain nombre d'activités visant à faire connaître les programmes et les services de l'Emploi tels que la Planification de l'emploi, le Counselling d'emploi, l'Équité en matière d'emploi, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie, la Planification des ressources humaines, la Direction des informations sur les professions et les carrières. Elle a en outre créé une nouvelle identité visuelle pour toutes les publications de l'Emploi, notamment un nouveau logo.







de l'extérieur. Les tribunes se poursuivront jusqu'au mois d'octobre 1991.

On peut maintenant voir le slogan *EIC* :

*Notre raison d'être, c'est vous, établi en*

1988-1989, sur divers produits internes,

notamment un agenda du Ministère remis à

tous les employés. L'agenda constitue un

outil pratique et une source précieuse de

renseignements utiles pour les employés.

Des documents vidéo sur les initiatives

du Ministère et la SMMO ont été diffusés à

tous les employés aux quatre coins du pays.

Une nouvelle présentation uniforme des

publications destinées aux Services du

personnel a été adoptée. D'autres projets, en

voie de réalisation, visent à donner une

image renouvelée à chacun des secteurs de

programme, en conformité avec l'image de

marque du Ministère.

Un sondage national d'opinion publique sur

le taux de décrochage des jeunes inscrits à

l'école secondaire s'est révélé particulièrement

utile dans l'élaboration d'une campagne de

publicité dont l'objectif était de sensibiliser

les jeunes et leurs parents aux conséquences

de l'abandon des études. De même, une

enquête sur les questions touchant à

l'immigration et aux réfugiés a fourni des

renseignements sur l'attitude des Canadiens

face à l'immigration; les données recueillies

servent à l'élaboration d'une campagne

d'information du public.

À la fin du mois d'août et en septembre

1990, EIC a lancé un vaste sondage auprès

de sa clientèle sur la qualité des services

offerts par le Ministère. Les résultats ont

démontré que la grande majorité des clients

étaient satisfaits des services reçus. Par

ailleurs, les données recueillies sont utilisées

par le personnel d'EIC pour améliorer

davantage la prestation des services.

La Direction a en outre effectué des

évaluations qualitatives d'un certain nombre

l'année.

soutien à une douzaine de groupes au sein

d'EIC et assure la liaison entre les employés

des Affaires publiques en poste dans les

bureaux régionaux et à l'AC. La Direction

s'occupe d'activités de recherche, d'analyse

et de contrôle de questions d'intérêt public.

En 1990-1991, la Direction a mis au point

la stratégie intégrée de communications

internes d'EIC dont l'objectif est d'assurer

que les messages aux employés sont

conformes aux objectifs et aux priorités du

Ministère, et de coordonner la transmission

de l'information aux gestionnaires et au

personnel.

Un conseil consultatif national des

communications internes d'EIC a été créé

pour appuyer cette stratégie. Composé de

gestionnaires d'EIC de diverses sections, le

conseil recommandera des moyens de

rationaliser les communications internes et

d'appliquer les lignes directrices du

gouvernement sur la communication interne

de 1991. La première réunion a eu lieu au

mois de février 1991.

La Direction a en outre mis au point

plusieurs outils à l'appui de la philosophie

de gestion. *La feuille de route du*

*gestionnaire*, par exemple, fournit aux

gestionnaires des renseignements précis et

faciles d'accès sur les éléments pratiques de

la gestion quotidienne. Les gestionnaires ont

maintenant à leur disposition du matériel

pratique dans lequel ils peuvent puiser pour

obtenir des renseignements précis sur la

gestion quotidienne.

Les Affaires ministérielles ont joué un

rôle de premier plan dans le cadre de

consultations internes concernant

l'élaboration et la mise en oeuvre des

programmes. Une série de tribunes sur la

SMMO a été lancée en mars 1991; nombre

de gestionnaires ont participé à tous les

niveaux de discussion sur la nouvelle

orientation adoptée par EIC dans ses

échanges avec ses partenaires et ses clients



## Affaires publiques

La Direction générale des affaires publiques a comme mission de veiller à ce qu'EIC transmette au public des renseignements exacts et en temps utile, et d'apporter un soutien aux communications internes afin d'aider le Ministère à fonctionner plus efficacement.

Les modifications apportées au Régime d'assurance-chômage, la poursuite de la mise en oeuvre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et l'élaboration du Plan d'immigration quinquennal : voilà les grands défis qu'a relevés la Direction au cours de 1990-1991 sur le plan des communications. Dans chaque cas, des points d'intérêt, souvent complexes, ont dû être transmis clairement et efficacement aux intervenants d'EIC et au public en général. Par ailleurs, diverses questions d'orientation ont également été communiquées au personnel d'EIC, ce qui représente une responsabilité importante quel que soit le moment, mais qui s'est révélée particulièrement exigeante au cours de ces périodes de grande transition qu'a vécues le Ministère.

**Affaires ministérielles**

La Direction des affaires ministérielles offre des services se rapportant aux communications internes d'EIC, fournit un

automatisé des lettres aux clients, l'établissement des calendriers des entrevues avec les clients et les modules de répertoires informatisés.

Le perfectionnement du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux (SSOBL) s'est poursuivi. Le module d'entrée intégrale des documents a été mis en application dans 55 CIC. Enfin, le système automatisé de signalement-SSOBL/premier interrogatoire au point d'entrée sera implanté en 1991-1992.

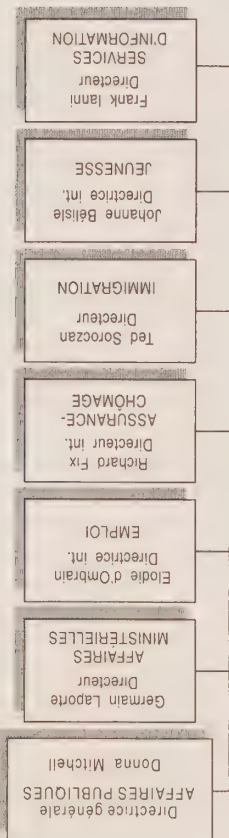
## Soutien à l'administration générale

Diverses améliorations ont été apportées à plusieurs modules du Système de soutien de la gestion locale, dont le rôle est de fournir des renseignements financiers et administratifs aux gestionnaires d'EIC.

Des projets pilotes de décentralisation du Système régional des Services du personnel ont été lancés en Ontario et au Québec. Ce système vise à faciliter l'administration du personnel. En effet, il permet d'éliminer le traitement manuel et la transmission des renseignements sur les congés, le temps supplémentaire, le travail par équipes et la formation aux bureaux régionaux et aux centres régionaux d'informatique.

Des fonds ont été affectés par le Conseil du Trésor au Réseau de communications d'EIC. Il sera ainsi plus facile de faire face aux besoins courants et à venir du Ministère en matière de communications.

Le système en direct pour l'immatriculation aux assurances sociales a été mis en service à Bathurst, au Nouveau-Brunswick.







## Soutien automatisé de la SMO

Les principales initiatives prises en 1990-1991 pour soutenir la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre sont les suivantes :

- Installation dans 422 CEC d'un système de soutien à la Stratégie de réemploi des prestataires.

- Installation du Système national des services d'emploi, qui est un répertoire automatisé des clients-travailleurs et des offres d'emploi, dans 211 CEC des grands centres urbains et 201 autres CEC.

- Élargissement de la phase I du Système en direct de la PE, afin d'offrir un soutien automatisé aux programmes et options du programme Développement de l'emploi.

- Mise en oeuvre de la phase II du Système en direct de la PE dans quatre régions afin d'offrir un soutien automatisé à l'option Achat direct de formation dans le cadre de la PE.

- Lancement, dans toutes les régions, de projets pilotes de centres automatisés d'information sur l'emploi, qui permettent au grand public de consulter le répertoire des offres d'emploi, de sélectionner et obtenir des présentations, et de chercher de l'information sur les services d'EIC et le marché du travail.

- Lancement de projets pilotes d'installation de terminaux dans les principaux centres commerciaux de l'Ontario; ces projets pilotes, initiative importante de la SRP, marquent le début du service au public en dehors des heures normales de travail.

- Lancement de projets pilotes en Ontario et au Québec pour vérifier l'utilisation du système de réponse téléphonique

## Soutien au programme d'assurance

- Installation de micro-ordinateurs dans les CEC, afin de recueillir et gérer l'information sur le marché du travail.

En 1990-1991, nous avons acheté de l'équipement pour le Système de soutien des agents. L'installation de cet équipement se fait actuellement dans les bureaux principaux. Grâce à quelque 2 300 micro-ordinateurs installés dans 280 réseaux locaux, ce système constituera la base d'un concept de poste de travail intégré auquel on pourra greffer d'autres applications.

Systèmes et procédures à poursuivre certains travaux visant à moderniser le traitement des opérations de la paye et des avantages sociaux, et à transférer les systèmes d'application aux gros ordinateurs des centres régionaux d'informatique.

Systèmes et procédures à entrepris des travaux de recherche et développement sur la technologie des cartes à mémoire, et assumer la direction d'un comité interministériel chargé d'établir les normes des cartes à mémoire.

## Soutien au programme d'immigration

Divers projets pilotes en bureautique, faisant appel à la microtechnologie ainsi qu'aux techniques de balayage et de transmission d'images, ont été mis en oeuvre dans les CIC à l'appui des fonctions de traitement de l'information. Parmi les nouvelles applications se trouvent l'envoi





fin octobre 1991, diverses tribunes auront eu lieu dans toutes les régions et à l'Administration centrale.

## Systèmes et procédures

Systèmes et procédures développe et met en

oeuvre des systèmes automatisés pour faciliter

la prestation des programmes et services d'EIC

ainsi que l'administration interne du Ministère.

Il incombe aussi à Systèmes et procédures

de mettre en oeuvre et d'administrer les

politiques gouvernementales sur la gestion

de l'information.

En association avec les programmes et

services d'EIC, Systèmes et procédures a

élaboré une stratégie d'automatisation à

long terme pour les années 1990. La

Stratégie de gestion de l'information,

approuvée en septembre 1990, définit les

deux grands défis d'EIC : la décentralisation

du traitement et le positionnement stratégique

de la technologie de l'information,

y compris l'entretien d'installations

logicielles et matérielles vieillissantes.

Pour satisfaire la demande d'une capacité

accrue de traitement, deux autres ordinateurs

de grande puissance ont été installés. On a

aussi robotisé les bandes magnétiques et apporté

d'autres améliorations visant à accroître la

productivité et ce, afin de compenser la

diminution du nombre d'années-personnes.

FP 2000 et, à ce titre, il lui incombe de maintenir la liaison avec les organismes centraux, de diffuser l'information pertinente au sein d'EIC et de tenir les régions et l'Administration centrale au courant des nouveaux développements. Le groupe Développement interne analyse les réalisations et les initiatives de FP 2000 en regard du développement interne d'EIC, relève les questions d'intérêt et recommande des stratégies pour les régler.

## Coordination de la mise en oeuvre de la SMO

Il incombe aussi au groupe

Développement interne de suivre et faciliter

la mise en oeuvre des différentes

composantes de la Stratégie de mise en

valeur de la main-d'oeuvre (SMO). À ce

titre, le groupe est chargé de planifier, de

préparer et de coordonner une série de

tribunes qui ont lieu à travers le pays dans le

cadre de « Forum 91 ». Ces tribunes

explorent les rapports que nous entretenons

actuellement avec le secteur privé dans le

contexte de la SMO. Ils permettent aux

gestionnaires d'EIC d'explorer et de

comprendre les raisons qui nous poussent à

former de nouvelles associations avec le

secteur privé et d'évaluer les implications de

ces associations pour les gestionnaires et le

personnel en général.

La première tribune a eu lieu en

mars 1991 au Nouveau-Brunswick. Vers la



Coordonnatrice exécutive

DÉVELOPPEMENT

INTERNE

Susan Carter

formation sur l'utilisation du système de classification de gestion.

- Un groupe de travail sur le recrutement, le perfectionnement et la formation des gestionnaires d'EIC a complété la mise en oeuvre des recommandations d'une étude précédente. Un nouveau cours d'orientation a été donné aux cadres intermédiaires; cinq modules de formation ont été complétés, et un guide sur la gestion d'EIC a été distribué. Quatre régions ont établi des centres de perfectionnement en gestion pour promouvoir la formation et le perfectionnement des gestionnaires.

- Le Comité consultatif national de la formation du personnel s'est réuni chaque trimestre pour établir les priorités du Ministère en matière de formation et définir les orientations futures en matière de politique et de stratégie préconisées par Fonction publique 2000.
- Le Prix de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique a été décerné à EIC en 1990 pour sa contribution remarquable à l'emploi des femmes, qui représentent 23 % de l'effectif de la catégorie de la gestion.

- Une politique de planification des ressources humaines a été élaborée. Cette politique définit la planification des ressources humaines, attribue les rôles et les responsabilités, et montre les rapports entre les processus de planification et d'imputabilité à EIC. Parallèlement à cette politique, un document comportant les lignes directrices pour la planification des ressources humaines a été préparé à l'intention des gestionnaires.

## Développement interne

Le groupe Développement interne a été créé en octobre 1990. Il fonctionnera pendant deux ans sous la direction d'un coordonnateur exécutif. Ce groupe est la plaque tournante d'un certain nombre de processus de développement et de changements internes au sein d'EIC. Il a été créé afin d'assurer que ces processus soient reliés entre eux et abordés conformément à l'esprit de la philosophie de gestion d'EIC de manière à intégrer davantage cette philosophie de gestion aux activités quotidiennes de tous les employés d'EIC, depuis le personnel du service à la clientèle jusqu'au personnel d'organisation fonctionnelle à l'Administration centrale.

## Initiatives ministérielles

Le groupe Développement interne aide EIC à définir et entreprendre un certain nombre d'initiatives ministérielles internes. Il élabore et présente une perspective intégrée des questions ministérielles au sein d'EIC, et aide le comité exécutif national à examiner ces questions et à agir en conséquence. Il aide les régions et l'Administration centrale à s'entendre sur diverses questions et participe au processus ministériel de prise de décisions. La qualité du service demeure l'objectif premier de tous les secteurs d'EIC. En conséquence, le groupe Développement interne est la plaque tournante des échanges d'information, de la liaison externe et de la coordination des questions touchant la qualité.

## Fonction publique 2000

Le groupe Développement interne sert de centre de réception de l'information sur



## Services des ressources humaines

En 1990-1991, les Services des ressources humaines ont surtout cherché à consolider l'approche ascendante utilisée dans la planification des ressources humaines à EIC. Cette approche offre aux gestionnaires les outils et les ressources dont ils ont besoin pour gérer d'une manière efficace les questions de ressources humaines. Elle encourage aussi les gestionnaires et les spécialistes du personnel à devenir des partenaires dans la prestation des services. Les principales réalisations de l'année sont décrites ci-après.

- ☐ EIC a lancé une toute nouvelle méthode d'entrevues de sélection axée sur le comportement. Cette méthode se base sur le comportement passé d'un candidat au foyer, à l'école ou au travail pour prédire son rendement dans un futur emploi.
- ☐ Un nouveau cours de formation en dotation axé sur les techniques d'évaluation a été élaboré à l'intention des gestionnaires d'EIC. Le cours a également été transmis à la Commission de la fonction publique qui s'en sert pour former les cadres de tous les ministères fédéraux.
- ☐ Plus de 2 000 employés ont reçu une formation dans le domaine du service à la clientèle qui demeure toujours une priorité. Une autre version du cours a été préparée à l'intention des employés qui offrent des services à d'autres employés.
- ☐ Le programme de maintien de l'emploi a permis de cerner avec succès les possibilités de redéploiement et de formation des employés touchés par les

réaménagements de l'effectif et de réduire au minimum les mises en disponibilité.

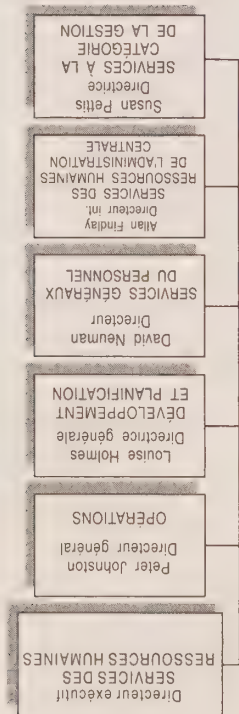
- Un système d'information sur la planification des ressources humaines a été élaboré à l'intention des gestionnaires des bureaux locaux. Ce système informatique permet notamment d'établir des répertoires sur les besoins en formation et perfectionnement des employés.
- Un guide de classification décrivant les aspects les plus importants du processus de classification, du point de vue des employés, a été élaboré et distribué à tous les employés.

Nous avons publié un guide sur la rédaction des descriptions de postes du service d'accueil, ce qui offre aux directeurs de CBC une plus grande souplesse dans la conception de la structure organisationnelle.

Le nombre de postes bilingues de niveau « C » a augmenté, dépassant de 2 % la moyenne de 16,5 % de la fonction publique. Plus de 41 % des postes de la catégorie de la gestion supérieure sont de niveau « C ».

Un projet visant à décentraliser vers le bureau local les transactions automatisées concernant le personnel a été mis sur pied.

- Un projet visant à décentraliser vers le bureau local les transactions automatisées concernant le personnel a été mis sur pied.
- En juillet, le Conseil du Trésor a délégué au Sous-ministre le pouvoir de classer les postes de niveau SM à EX-03. Un comité responsable de la classification dans la catégorie de la gestion a été créé afin de faire des recommandations sur le niveau de classification des postes de gestion supérieure. Quinze cadres supérieurs ont suivi des cours de







de rendre compte, en particulier l'intégrité de l'information de gestion, l'utilisation efficiente et économique des ressources, et la conformité avec les textes législatifs et les politiques.

Durant l'exercice 1990-1991, le BVI a accompli 25 tâches de vérification. De ce nombre, neuf découlaient du nombre croissant de demandes faites par les clients concernant surtout la vérification des contributions. Des rapports finals ont été produits à l'égard de 22 tâches. Dans le cas des trois autres, le BVI a pris une entente informelle avec les clients relativement aux plans d'action à adopter.

En 1990-1991, le BVI a commencé à appliquer sa nouvelle philosophie de vérification, que le Comité de vérification et d'évaluation (CVE) a approuvée en janvier 1990. Cette philosophie met fortement l'accent sur la collaboration avec les clients, notamment au chapitre de la résolution de problèmes, ainsi que sur la nécessité d'améliorer la qualité du service du BVI. En conséquence, le travail de vérification effectué a porté essentiellement sur cinq thèmes reliés à des facteurs environnementaux : philosophie de gestion, performance/productivité, gestion de l'information, contrôle/imputabilité et conformité.

Le BVI a entrepris de nombreuses activités en 1990-1991. La Direction générale a terminé la mise à l'essai de son cadre révisé de gestion des vérifications; la réaction des clients à cet égard a été favorable. En raison des aspects positifs des vérifications, le BVI est, plus que jamais, décidé à inclure systématiquement celles-ci dans ses plans de vérification annuels. Parmi les autres activités, mentionnons la vérification des deux systèmes en voie d'élaboration ainsi que celle des systèmes actuellement utilisés.

En plus de ces réalisations, les vérifications des accords conclus entre EIC et les patrons de projets ont tenu compte principalement des modalités de suivi d'EIC.

Le BVI a également renforcé les liens de communication avec ses clients au moyen du Programme d'étude opérationnelle (PEO). Dans le cadre de ce programme, le BVI offre une orientation aux régions à l'égard des études opérationnelles menées dans les bureaux locaux. Parmi les initiatives prises par le BVI à l'appui du programme en question il importe de souligner la solide formation donnée aux chefs et aux membres des équipes d'étude ainsi que la révision des guides d'étude opérationnelle.

Grâce à l'infrastructure de son programme de bureautique mis de l'avant en 1989-1990, le BVI utilise à profusion la micro-informatique dans toutes ses opérations de vérification. Une initiative importante a été le développement de systèmes permettant de télécharger les données de l'ordinateur central aux fins d'analyse.

En janvier 1991, le CVE a approuvé le document du BVI intitulé L'avenir du Bureau de vérification interne. Ce document, qui reflète la stratégie élaborée par le Bureau du contrôleur général à l'intention de tous les services de vérification interne, a été bien accueilli des clients. Il décrit les répercussions que les principaux facteurs environnementaux auront sur les clients et les opérations du BVI, par exemple le projet FP 2000, la délégation accrue de pouvoirs et les relations de partenariat. Le document fait aussi état d'engagements spécifiques concernant l'orientation que devrait prendre le BVI au cours des cinq prochaines années.



relations avec le personnel, nous avons simplifié les directives concernant la communication d'infractions à la sécurité. Nous avons distribué aux employés une brochure sur la sécurité personnelle et les moyens à prendre en cas de menaces et de violence.

La Direction gère et coordonne un certain nombre de services et d'opérations de sécurité. En 1990-1991, la Section d'examen

de la sécurité du personnel a continué à fournir des vérifications de sécurité et des autorisations sécuritaires d'une manière centralisée aux employés d'EIC. Un programme national d'évaluation des menaces et des risques a été mis en oeuvre de concert avec la GRC et les agents régionaux de la Planification d'urgence et de la sécurité. Des programmes visant à surveiller les opérations de planification d'urgence et de sécurité ont été lancés conformément aux recommandations du rapport du Vérificateur général du Canada.

Un service national sécuritaire de communication par téléphone et fac-similé a été mis sur pied à l'intention des cadres supérieurs à l'Administration centrale et dans les régions principales.

Il incombe aussi à la Direction de communiquer de l'information sur les affaires criminelles aux organismes d'enquête conformément aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'assurance-chômage, de la Loi sur l'immigration et d'autres textes législatifs pertinents.

## Bureau de vérification interne

Le Bureau de vérification interne (BVI) conseille de façon indépendante, objective et systématique le Sous-ministre et Président sur les opérations et le cadre de gestion d'EIC. Les principaux thèmes de vérification sont notamment : l'obligation

## Planification d'urgence et sécurité

En 1990-1991, la bibliothèque a prêté 23 821 articles à des clients, répondu à 6 497 demandes de renseignements, effectué 1 617 recherches dans des bases de données extérieures, et achevé 8 550 périodiques à des employés d'EIC.

La Direction de la planification d'urgence et de la sécurité a pour mandat de planifier, d'élaborer et d'agencer des programmes de planification d'urgence et de sécurité afin de satisfaire aux exigences opérationnelles d'EIC, conformément à la politique et aux normes établies par les organismes centraux. La fonction principale de la Direction de la planification d'urgence est d'assurer qu'EIC a en place les plans requis pour faire face à toute situation d'urgence civile qui relève directement ou indirectement de la responsabilité du Ministère et de la Commission.

En 1990-1991, EIC a participé aux niveaux national, local et régional aux opérations lancées par le gouvernement lors de la crise du golfe Persique. EIC a aussi pris part à l'EXERCICE CANATEX 90, exercice national qui a pour but de vérifier la capacité du gouvernement à réagir à toute urgence de portée internationale.

La Direction de la sécurité à l'Administration centrale est chargée d'appliquer à l'intérieur d'EIC toutes les directives de la Politique du gouvernement du Canada sur la sécurité. À la suite de la publication, en 1990-1991, d'une version révisée du Manuel de la sécurité du Conseil du Trésor, la Direction de la sécurité à l'Administration centrale a mis à jour les politiques, les procédures et les normes concernant la sécurité matérielle, la sécurité de l'information, la sécurité de la technologie de l'information et la sécurité du personnel. De concert avec la Direction des





La valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), grâce à l'élaboration d'une stratégie nationale d'amélioration des bureaux locaux qui s'est concrétisée, entre autres, par l'acquisition de postes de travail ergonomiques, par l'aménagement de locaux destinés aux systèmes automatisés et par des améliorations apportées aux bureaux des CFC afin de satisfaire aux nouvelles exigences de la SMMO et de la Stratégie de réemploi des prestataires.

### Aménagement des bureaux locaux

Travaux publics Canada a approuvé les normes d'aménagement actuellement en usage à EIC. Ces normes aideront davantage EIC à maintenir le niveau de service et la qualité des locaux nécessaires à la prestation des services à la clientèle.

### Cours de formation à l'intention des CSA

Les nouveaux chefs des services

administratifs (CSA) dans les CFC et les CJC ont commencé à suivre un cours de formation de dix jours qui vise à leur donner un aperçu de leurs champs de responsabilités : administration, personnel et finances. Au moyen de documents pédagogiques et de séances d'étude de cas, les participants se familiarisent avec leur rôle d'administrateur de bureau et de membre de l'équipe de gestion administrative.

### Systèmes automatisés

Le Système informatisé de contrôle des articles stockés (SICAS) a été mis en service. Il s'agit d'un système en direct qui permet aux CFC et aux CJC de commander des publications et des formulaires stockés dans l'entrepôt d'EIC. Le SICAS a permis de réduire la paperasserie. Grâce à ce système, nous pouvons obtenir rapidement de l'information sur l'état d'une commande. Le Système de gestion automatisée des dossiers (SGAD) a été installé à

### FP 2000

L'Administration centrale afin d'automatiser les fonctions reliées à la gestion de l'information consignée. En 1990-1991, nous avons entrepris un projet pilote à l'Administration centrale afin de tester l'utilisation d'étiquettes codées et d'un lecteur à balayage électronique lors de l'inventaire des biens mobiliers. L'intégration de ce dispositif au Système de contrôle des biens mobiliers (SCBM) se poursuivra en 1991-1992.

### Bibliothèque

Le système intégré de traitement automatisé de la bibliothèque à l'Administration centrale est devenu entièrement opérationnel en 1990-1991. Ce système permet aux employés d'EIC d'avoir plus facilement accès aux ressources documentaires. La base de données bibliographiques en direct a été élargie grâce à l'ajout de périodiques, d'une collection spécialisée de documents gouvernementaux, et de nouvelles acquisitions. Les utilisateurs de l'extérieur ont accès aux ressources de la bibliothèque par le réseau de bibliothèques. Le grand public peut aussi consulter sur place les guides et autres publications d'EIC.



- **Agences de recouvrement privées** (ARP) — L'utilisation accrue des services d'ARP a permis de recouvrer, en 1990-1991, une somme additionnelle de 4,1 millions de dollars en prêts au titre de l'immigration.
- **Renouvellement de la structure du programme d'emploi et du cadre du plan opérationnel** — Cette initiative a permis d'intégrer la PE et les Services d'emploi, à la suite des recommandations faites par le CCMTP relativement à la mise en oeuvre de la SMMO.
- **Présentations au Conseil du Trésor** — Plusieurs présentations importantes faites au Conseil du Trésor ont eu une incidence marquée sur certaines opérations d'EIC, par exemple la charge de travail de l'Assurance-chômage. Le Conseil du Trésor a attribué 191 années-personnes pour faire face à l'augmentation des demandes de prestations due à la récession économique et aux niveaux d'immigration. Ces présentations ont permis à EIC d'obtenir l'approbation d'un plan d'immigration quinquennal pour le Canada.
- De plus, en 1990-1991, les Services financiers ont contribué de façon importante à l'élaboration et à la mise en oeuvre de nouveaux systèmes ainsi qu'à l'amélioration des systèmes existants d'EIC en vue d'accroître l'efficacité et la qualité du service. Il convient de mentionner particulièrement :
  - L'élaboration d'un système intégré à accès direct pour le traitement des trop-payés. Ce système fournira aux employés de première ligne des renseignements exacts et à jour qui les aideront lors des discussions avec les clients au sujet des sommes présument dues à EIC.

- L'installation d'un système à accès direct pour le traitement en temps réel des comptes débiteurs du programme de prêts au titre de l'immigration qui aidera EIC dans ses rapports avec les clients de l'immigration.
  - L'examen complet du processus de délégation des pouvoirs financiers, conformément aux recommandations de Fonction publique 2000, afin d'assurer que les pouvoirs sont délégués aux niveaux les plus appropriés de l'organisation.
  - La mise sur pied d'un système de prévisions des contributions qui constitue, pour les gestionnaires des bureaux locaux, un outil de suivi des dépenses prévues et un moyen de détection anticipée des surplus ou déficits budgétaires possibles.
- Administration des services**
- L'Administration des services offre des services administratifs indispensables dans les domaines des installations, du matériel, des télécommunications et de l'information consignée à l'appui des programmes et services d'EIC. L'Administration des services est également chargée de promouvoir des pratiques administratives efficaces au moyen d'avis, de conseils et de cours de formation, ainsi que d'élaborer et d'appliquer des politiques et des procédures favorisant une gestion administrative efficace.
- En 1990-1991, notre détermination à maintenir la qualité du service et la collaboration avec d'autres secteurs s'est traduite par les initiatives qui suivent.
- Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre**
- L'Administration des services a apporté un soutien total à la Stratégie de mise en





## Finances et Administration

### Services financiers

Les Services financiers sont chargés de fournir un appui efficace en matière de gestion financière des programmes et des opérations et de veiller à ce que l'actif, le passif, les recettes et les dépenses d'EIC soient contrôlés et gérés de façon exacte. Dans le cadre du Régime d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministériels, EIC a signé, en juillet 1988, un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor. Ce protocole d'entente énonce les modalités des relations entre EIC et le Conseil du Trésor pour les trois exercices se terminant le 31 mars 1991. Le rendement d'EIC est communiqué au Conseil du Trésor au moyen du rapport annuel de gestion (RAG) que coordonne et produit la Division de la gestion financière. Le RAG de 1990-1991 est le dernier rapport soumis en vertu du protocole d'entente actuel.

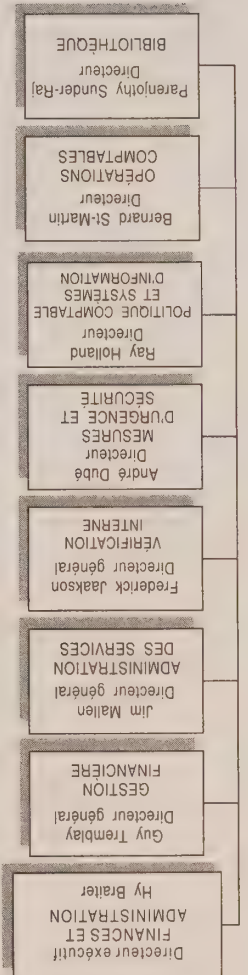
Les Services financiers, de pair avec les secteurs de programme, sont responsables de diverses initiatives importantes, dont les principales sont décrites ci-après.

□ **Initiatives touchant les bureaux locaux** — Une ligne de communication inestimable a été mise en place pour aider les régions à déterminer les initiatives qui auront une incidence sur leurs activités au cours des trois prochains exercices.

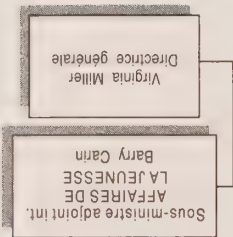
de l'élaboration des politiques et programmes du gouvernement.

En 1990-1991, les activités de l'initiative quinquennale L'école avant tout, qui dispose d'un budget de 296,4 millions de dollars, ont été axées sur la « prévention » plutôt que sur la réadaptation. Ces activités avaient pour but d'inciter les jeunes à poursuivre leurs études et de sensibiliser davantage le public à l'importance de l'éducation et de la formation dans le monde du travail d'aujourd'hui. Les efforts déployés en vue de stimuler l'action communautaire et de créer des associations entre les différents partenaires ont porté fruit, comme en témoignent les diverses initiatives soutenues par des promoteurs privés, les associations avec d'autres ordres de gouvernement et l'étroite collaboration avec d'autres ministères fédéraux.

L'Université Lakehead a intégré le message de L'école avant tout dans son projet « Le Canada d'un océan à l'autre ». Dans le cadre de ce projet d'une durée de quatre ans, 36 voyageurs ont refait le chemin parcouru par Sir Alexander MacKenzie lors de sa traversée du Canada de l'Atlantique au Pacifique. Des voyageurs étudiants ont visité plus de 300 écoles dans 50 collectivités différentes pour livrer un message d'actualité aux élèves du primaire et du secondaire : il est important de poursuivre ses études.







## Affaires de la jeunesse

Le ministre d'État à la Jeunesse joue un rôle consultatif et de coordination important auprès de tous les ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait aux questions de la jeunesse. L'une des questions les plus importantes est l'emploi des jeunes. La Direction des affaires de la jeunesse à EIC aide le Ministre à s'acquitter de ses responsabilités. Elle entretient des rapports étroits avec d'autres ministères fédéraux et provinciaux intéressés aux questions de la jeunesse, et aussi avec diverses organisations de jeunes et de services à la jeunesse. Grâce à ces rapports, les questions de la jeunesse sont prises en compte dans toutes les phases

Un des éléments distinctifs de la gestion de l'option Recherche réside dans l'existence du Comité consultatif national sur les innovations (CCNI), composé d'éminents théoriciens des sciences sociales, de chercheurs universitaires et de représentants du monde des affaires, des syndicats et d'autres ordres de gouvernement. Le Comité conseille le ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur les priorités en matière de recherche et sur des projets de recherche en cours. Après consultation de ces divers conseillers, il a été décidé d'entreprendre, dans le cadre du programme, l'élaboration de plan d'études qui feront l'objet de projets expérimentaux pendant l'année financière 1991-1992. Ces projets permettront de mettre à l'essai de nouvelles solutions dans plusieurs domaines, dont la participation au marché du travail des bénéficiaires d'aide sociale, la formation des salariés dans leur milieu de travail, l'amélioration de la persévérance scolaire et le retour des prestataires d'assurance-chômage sur le marché de l'emploi.

nouveau logiciel a été mis au point afin de faciliter la saisie et l'utilisation des données. Des évaluations du Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre, du programme Développement des collectivités et du Programme d'aide à l'innovation, trois des composantes de la Planification de l'emploi, ont été achevées pendant l'année. Ces évaluations ont confirmé l'efficacité des programmes actuels et mis en relief des possibilités d'améliorer la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre. L'efficacité de la prestation des services par l'entremise du programme Extension et des CEC sur le campus a également fait l'objet d'un examen qui débouchera sur l'élaboration de nouvelles initiatives. A également été menée à terme une évaluation du programme d'immigration des gens d'affaires (entrepreneurs et travailleurs autonomes). L'option Recherche du Programme d'aide à l'innovation a été intégrée à PSP. Le programme se veut un instrument permettant au gouvernement d'obtenir et d'analyser, grâce à des tests et à des expériences bien conçus, des renseignements sur la faisabilité, l'acceptabilité, l'efficacité et l'efficience de nouvelles façons d'aborder d'importantes questions liées au marché du travail. Les gouvernements et le secteur privé peuvent se fonder sur les connaissances ainsi obtenues pour prendre des décisions en matière d'élaboration de politiques et de programmes, ce qui accroît d'autant les chances que les ressources disponibles soient employées de manière efficiente. Nous recourons peu fréquemment, au Canada, à des méthodes expérimentales dans le domaine de la recherche sur les politiques sociales. De ce fait, le Programme d'aide à l'innovation a déjà suscité un intérêt considérable dans le monde universitaire et dans les milieux qui s'intéressent aux politiques sociales.







résultats définitifs, dans le courant de l'été de la même année.

## Perspectives du marché du travail et analyse structurelle

La Direction générale des perspectives du marché du travail et de l'analyse structurelle a achevé un certain nombre d'études et de

projets liés au marché du travail au cours de la dernière année financière. Elle a jeté les bases d'une nouvelle génération de politiques de planification des ressources humaines par secteur et catégorie professionnelle et de l'élaboration, pour 1991-1992, d'un nouveau volet de la planification sectorielle des ressources humaines, à savoir le fonds d'amorçage. Afin d'améliorer la qualité de la planification des ressources humaines, la liaison et la communication ont été renforcées entre le secteur privé, les éducateurs, les organismes, d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux.

Plusieurs études sur les ressources humaines étaient en cours ou ont été

entamées pendant l'année; elles portent sur les secteurs suivants : fabrication des pièces automobiles, impression commerciale, horticulture, logiciels, transport maritime et extraction minière. Les études concernant la réparation des aéronefs et l'alimentation ont été terminées. Pour plusieurs autres industries, les travaux en étaient encore au stade préparatoire : secteur pétrolier et gazier, radiodiffusion, pâtes et papier, industries environnementales et produits du bois. L'examen des activités de suivi des études des ressources humaines des secteurs de la réparation des aéronefs et de la fabrication des pièces automobiles est en cours et les activités de suivi continuent dans le cas des secteurs du camionnage, du textile, ainsi que de la réparation et des services automobiles.

L'expansion et l'amélioration des bases d'information internes à des fins de recherche de PSP se sont poursuivies; un

## Recherche et évaluation

La troisième édition d'*Emploi-Avenir : Une perspective* a été publiée en décembre 1990. Les conseillers, les étudiants et les personnes qui envisagent un changement de carrière y trouvent des renseignements sur la situation actuelle et des projections sur l'avenir des catégories professionnelles ainsi que sur la formation à acquérir, ce qui est de nature à les aider dans cette démarche d'une importance cruciale.

Les modèles utilisés pour les projections sur les plans de la démographie, de l'éducation et des débouchés professionnels/industriels ont été adaptés pour utilisation sur un système rentable et facile d'utilisation accessible sur micro-ordinateur. Ces modèles détaillés sont ainsi plus largement accessibles aux secteur public et privé à des fins d'analyse du contexte et d'élaboration de politiques.

Les résultats d'une étude menée de concert avec l'Association des hôpitaux du Canada ont été publiés sous le titre *L'impact de l'évolution technologique sur les ressources humaines dans les services de santé*. PSP a également amorcé la préparation d'une importante conférence portant sur les problèmes d'offre et de demande cernés par l'étude. Une conférence s'est tenue en septembre, avec le concours du Conseil canadien des ingénieurs, dans la foulée de l'étude terminée en 1990 sur l'offre et la demande futures d'ingénieurs. La mise à jour du *Document d'analyse de l'environnement* (DAE) a été menée à bien. Ce document, qui brosse un tableau des principaux facteurs influant sur le marché du travail, est devenu disponible pour diffusion au public au printemps de 1991.



données de la Planification de l'emploi et les données administratives du Régime d'assurance-chômage.

De concert avec l'Emploi, PSP a terminé l'élaboration et la production d'un guide destiné à faciliter l'obtention de données concernant les petites régions dont disposent divers organismes fédéraux et provinciaux. La préparation de cet outil de référence a été supervisée par un comité directeur formé de représentants de l'Association canadienne des villes monodisciplinaires, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, de la Fédération canadienne des municipalités et de l'Association canadienne de développement industriel. PSP a également effectué de la recherche et des études d'orientation sur des questions relatives à l'adaptation au marché du travail.

PSP et le secteur de l'Emploi ont participé à l'examen des politiques d'Agriculture Canada dans le contexte de la mise en oeuvre de l'Accord canado-américain de libre-échange et des négociations du GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce). Ils ont prêté leur concours par l'intermédiaire du Groupe de travail sur le financement et la gestion agricoles et du Groupe de travail sur la compétitivité établis par Agriculture Canada.

PSP a entrepris un examen approfondi de l'activité d'EIC en matière de formation. Cet examen a pour but d'évaluer la portée de cette activité de formation, son intensité et ses réalisations, et de mettre en lumière des possibilités à saisir à l'avenir sur le plan des politiques et des programmes. L'étude portera notamment sur les questions suivantes : profil des personnes inscrites, catégorie de compétences transmises, types d'établissements où les cours sont dispensés, modalités administratives et résultats. Les conclusions préliminaires de cette étude seront disponibles au début de 1992 et les

ont fait l'objet d'un suivi; il ressort qu'un grand nombre de personnes sont arrivées à trouver un emploi assuré pendant les semaines supplémentaires dont elles avaient besoin pour avoir droit à l'assurance-chômage. L'examen des répercussions des modifications apportées au Régime d'assurance-chômage en vertu du projet de loi C-21 commencera en 1991-1992, au fur et à mesure que nous disposerons des données pertinentes.

Une initiative d'envergure visant à examiner le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage, et qui consistera en une enquête sur les anciens prestataires d'assurance-chômage, a été lancée en 1990-1991. Cette enquête vise la collecte d'informations auprès des personnes qui ont reçu des prestations pendant la période d'un an et demi qui a précédé. Elle a pour but de dresser le bilan des expériences de travail ainsi que des services de formation et d'emploi offerts aux prestataires d'assurance-chômage.

## Études sur le marché du travail

PSP a analysé les enquêtes sur l'activité de 1986, 1987, 1988 et 1989 et a entrepris l'analyse des enquêtes longitudinales de 1986-1987 et 1988-1989. En outre, Statistique Canada et EIC ont mis à jour une série de publications sur les conclusions des enquêtes sur l'activité.

Des enquêtes relatives à l'activité des bénéficiaires d'aide sociale ainsi qu'aux migrations interrégionales et à la mobilité de la main-d'oeuvre d'un secteur industriel à l'autre ont été menées à la lumière des données tirées des enquêtes sur l'activité et des données provinciales. Des analyses de diverses caractéristiques des personnes inscrites à des programmes de formation ont également été menées à bien à l'aide de bases de données longitudinales, soit les





## Politique stratégique et planification

Politique stratégique et planification (PSP)

a la responsabilité de la recherche et de l'analyse des politiques de manière à ce que ces dernières et les programmes relatifs au marché du travail et au soutien du revenu concordent avec les objectifs sociaux et économiques nationaux.

PSP joue également un rôle actif pour ce qui est des questions traitées à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En 1990-1991, PSP

a coparrainé une conférence internationale sur la technologie et l'économie, participé à la réunion des ministres de l'Éducation des pays membres de l'OCDE, et a contribué à la préparation des initiatives de politique proposées par le Comité de la main-d'œuvre et des affaires sociales. PSP participe en ce moment aux préparatifs de la réunion des ministres de l'Emploi, qui se tiendra en janvier 1992.

## Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre

PSP a consacré une grande part de son activité, en 1990-1991, à des questions liées à l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO), notamment aux consultations menées sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP).

PSP a assuré la gestion du processus de consultation et, en particulier, conclu des arrangements spéciaux afin que les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles puissent y participer efficacement.

PSP a oeuvré de concert avec l'Emploi afin d'intégrer dans les programmes d'EIC

et dans les arrangements que le gouvernement

fédéral conclut avec les provinces les recommandations de la phase I du CCMTP

sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines. PSP a également analysé les incidences, sur le plan des politiques et du point de vue opérationnel, du rapport de la phase II du CCMTP, et pris les mesures nécessaires à l'établissement, comme le recommande le rapport de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.

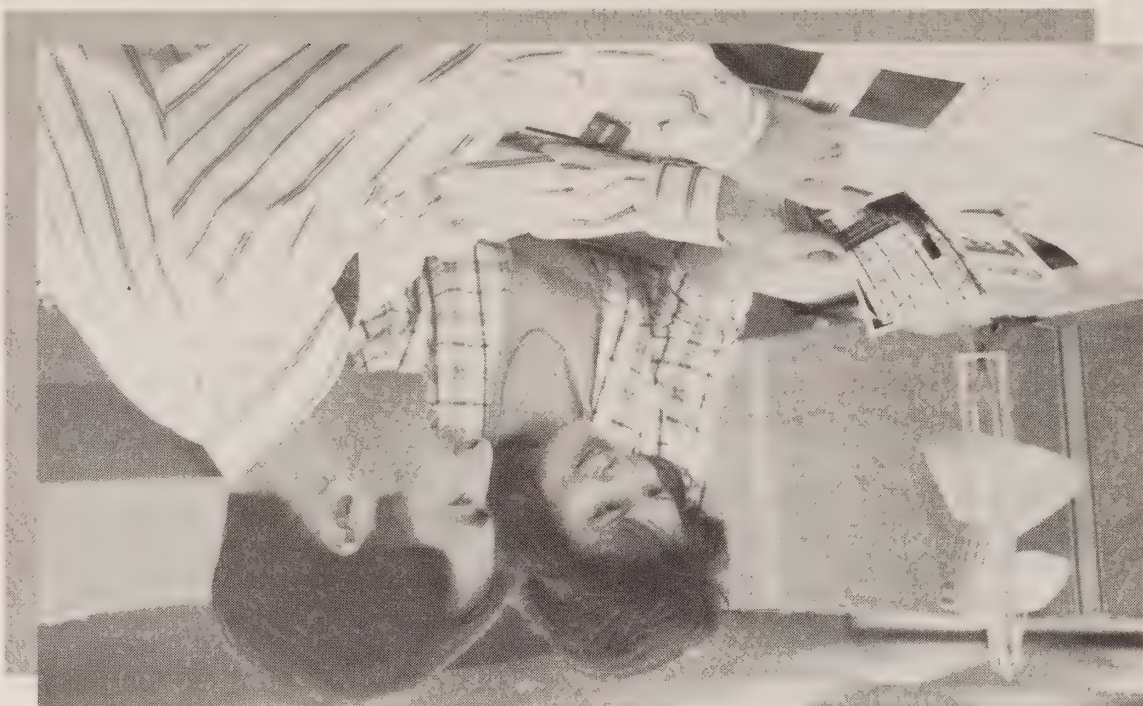
Un certain nombre d'ateliers de planification interne auxquels ont participé des membres de tous les services de l'organisation se sont tenus en 1990 en vue de définir les capacités et pratiques internes que suppose le soutien, de la part d'EIC, des travaux des commissions extérieures, à tous les niveaux.

Les modifications approuvées du Processus de planification et d'imputabilité ont été mises en oeuvre, y compris une décentralisation plus poussée, l'amélioration de l'évaluation du rendement et la poursuite de l'accent mis sur la réduction de la paperasserie. En raison de l'approbation des recommandations du CCMTP relatives à l'établissement de commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre et de l'élaboration des principes liés au budget d'exploitation suggéré dans le cadre de FP 2000, un nouvel examen du processus de planification s'est engagé afin que ces questions soient prises en compte.

## Questions relatives à l'assurance-chômage

Le tracé des limites des régions servant à l'administration du Régime d'assurance-chômage a été modifié et le nouveau tracé est entré en vigueur le 18 novembre 1990. Les répercussions sur la population active de la norme fixe de 14 semaines pour être admissible à l'assurance-chômage, en vigueur du 7 janvier au 17 novembre 1990,





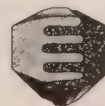
Sandy Beeman et Randi Saunders plantifient la mise en page d'un numéro de Panorama, le journal interne d'EIC, distribué à tous les employés. EIC reconnaît que communications internes sont essentielles à l'établissement de solides relations de partenariat entre les employés, à tous les échelons et dans toutes les régions du pays.

## Gérer le changement ensemble

L'établissement de nouveaux liens et de nouveaux types de partenariat entre EIC, ses clients et les divers intervenants constitue un défi de taille pour l'ensemble du personnel d'EIC. À l'instar des grandes modifications d'ordres législatif et réglementaire apportées à tous les champs d'intervention d'EIC — programmes relatifs au marché du travail, assurance-chômage et immigration — ces partenariats ont des incidences sur la façon dont le personnel d'EIC s'acquitte de ses fonctions. Dans certains cas, les modifications en question se traduiront, à

terme, par un changement radical des modes de fonctionnement d'EIC. Pour que le changement soit géré efficacement, il importera de tisser et de renforcer des liens de partenariat « au sein même d'EIC » — entre les gestionnaires et leur personnel, entre les différentes divisions et directions générales, entre l'Administration centrale et les bureaux régionaux. Il nous faudra gérer le changement ensemble. Tout au long de l'exercice 1990-1991, le personnel des Services généraux a mis en relief le caractère crucial des partenariats internes pour la réalisation des objectifs d'EIC, coordonnant avec efficacité les activités complexes à accomplir.





## Provenance des immigrants (selon le continent de dernière résidence permanente) de 1988 à 1990

Année civile	1988	1989	1990
--------------	------	------	------

Principale région de provenance	1988	1989	1990
Europe	40 732	52 127	51 736
Afrique	9 424	12 214	13 440
Asie	81 368	93 371	111 361
Australasie	745	894	983
Amérique du Nord et Amérique centrale	12 228	12 816	13 849
Antilles	9 448	10 913	11 689
Amérique du Sud	7 263	8 693	8 894
Océanie	1 081	1 147	1 659
Non précisée	0	0	0
<b>Total</b>	<b>162 289</b>	<b>192 175</b>	<b>213 611</b>

## Permis de travail et permis de séjour pour étudiant délivrés en 1990

Permis de travail	210 381
Permis de séjour pour étudiant	103 793*

\* Ce chiffre comprend 18 570 permis de travail délivrés à des personnes dont la revendication du statut de réfugié faisait partie de l'arrière.

# Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagées de 1988 à 1990

Groupes de professions	Année civile		
	1988	1989	1990
<b>Actifs</b>			
Entrepreneurs	2 962	3 275	2 992
Investisseurs	257	543	984
Gestion, administration	7 223	7 187	7 094
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	6 049	6 580	7 176
Sciences sociales et secteurs connexes	1 066	1 090	1 200
Clergé	349	393	343
Enseignants	1 638	2 256	2 625
Hygiène et médecine	3 078	3 839	3 958
Domaines artistique et littéraire	1 386	1 726	1 719
Sports et loisirs	114	149	140
Personnel administratif	9 548	10 093	9 196
Vente	3 763	4 328	4 310
Services	5 230	7 211	7 761
Agriculture, horticulture et élevage	2 027	2 323	2 285
Pêche, chasse et piégeage	249	161	105
Abattage et bûchage	16	32	21
Mines et carrières, y compris le forage de puits	49	72	94
Industries de transformation	937	1 367	1 254
Usinage	2 078	2 856	2 644
Fabrication, montage et réparation	7 856	10 542	10 529
Construction	3 287	5 105	5 729
Exploitation des transports	931	1 428	1 282
Manutention	369	472	537
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	477	566	623
Autres	15 599	24 652	39 211
Non précisé	6	71	4
<b>Total des actifs</b>			
	76 544	98 317	113 816
<b>Non-actifs</b>			
Conjoints*	21 514	22 776	22 897
Enfants	15 746	18 105	18 090
Étudiants	36 711	41 392	46 242
Personnes à charge, adultes	11 774	11 585	12 566
<b>Total des non-actifs</b>			
	85 745	93 858	99 795
<b>Total global</b>			
	162 289	192 175	213 611

\* Les fiancées sont inclus avec les conjoints, selon la Loi.







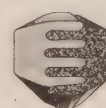
**Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990 (suite)**

	Pays		Année civile	
	1988	1989	1990	
<b>Antilles</b>				
Jamaïque	3 925	3 898	4 886	
Haiti	1 815	2 371	2 355	
Trinité-et-Tobago	2 232	3 070	2 851	
Barbade	316	310	335	
Autres	1 160	1 264	1 262	
<b>Total</b>	<b>9 448</b>	<b>10 913</b>	<b>11 689</b>	
<b>Amérique du Sud</b>				
Guyana	2 877	3 168	2 714	
Chili	955	1 006	1 290	
Argentine	434	602	850	
Pérou	1 278	1 766	1 390	
Colombie	369	455	620	
Autres	1 350	1 696	2 030	
<b>Total</b>	<b>7 263</b>	<b>8 693</b>	<b>8 894</b>	
<b>Océanie</b>				
Fidji	565	744	1 160	
Maurice (île)	478	357	372	
Autres	38	46	127	
<b>Total</b>	<b>1 081</b>	<b>1 147</b>	<b>1 659</b>	
Non précisé	0	0	0	
<b>Total global</b>	<b>162 289</b>	<b>192 175</b>	<b>213 611</b>	



**Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990 (suite)**

Pays	1988	1989	1990
Année civile			
<b>Afrique</b>			
Afrique du Sud (République d')	1 673	1 558	1 081
Egypte	1 076	1 557	2 362
Tanzanie	460	607	689
Kenya	1 328	1 566	1 118
Maroc	738	1 093	1 341
Zimbabwe	145	206	124
Autres	4 004	5 627	6 725
<b>Total</b>	<b>9 424</b>	<b>12 214</b>	<b>13 440</b>
<b>Asie</b>			
Vietnam	6 240	9 450	9 074
Hong-Kong	23 293	19 933	29 029
Chine	2 789	4 434	7 972
Inde	10 425	8 821	10 622
Philippines	8 321	11 398	12 042
Laos	846	681	585
Cambodge	1 548	2 045	768
Israël	1 438	1 741	1 649
Liban	3 164	6 190	12 458
Iran	3 707	3 807	3 460
Autres	19 597	24 871	23 702
<b>Total</b>	<b>81 368</b>	<b>93 371</b>	<b>111 361</b>
<b>Australasie</b>			
Australie	518	626	689
Nouvelle-Zélande	212	264	281
Autres	15	4	13
<b>Total</b>	<b>745</b>	<b>894</b>	<b>983</b>
<b>Amérique du Nord et Amérique centrale</b>			
États-Unis	6 544	6 936	6 069
Mexique	927	1 012	1 222
Salvador	2 714	2 857	4 290
Guatemala	690	786	1 019
Nicaragua	984	686	681
Autres	369	539	568
<b>Total</b>	<b>12 228</b>	<b>12 816</b>	<b>13 849</b>



## Destination envisagée des immigrants de 1988 à 1990

Région	Année civile		
	1988	1989	1990
Terre-Neuve	410	468	546
Nouvelle-Écosse	1 302	1 474	1 563
Nouveau-Brunswick	682	905	841
Île-du-Prince-Édouard	153	159	174
Québec	25 871	34 195	40 677
Ontario	89 156	104 892	113 154
Manitoba	5 019	6 144	6 624
Saskatchewan	2 226	2 162	2 356
Alberta	14 080	16 222	18 899
Colombie-Britannique	23 245	25 354	28 617
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	145	200	158
Non précisée	0	0	2
Canada	162 289	192 175	213 611

## Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990

Pays	Année civile		
	1988	1989	1990
Grande-Bretagne	9 182	8 422	8 051
Portugal (y compris les Açores et l'île de Madère)	6 472	8 190	7 916
Italie	861	1 036	910
France	2 593	2 884	2 587
Pays-Bas	821	824	619
République fédérale d'Allemagne	1 699	2 025	1 620
URSS	627	1 602	2 359
Pologne	9 234	15 994	16 552
Tchécoslovaquie	866	1 092	1 354
Grèce	579	771	533
Autres	7 798	9 287	9 235
Total	40 732	52 127	51 736





## Etats-Unis

En 1990, un système informatisé des demandes d'immigration a été mis en place dans l'ensemble des 11 bureaux des visas aux Etats-Unis. Grâce à un meilleur règlement des cas et à l'automatisation de la délivrance des visas, le système accroit la qualité du service offert dans ces bureaux. Les citoyens américains n'ont pas besoin de visa pour séjourner au Canada. Toutefois, de nombreux nationaux d'autres pays décident, une fois en territoire américain, de se rendre au Canada. En 1990, 153 852 visas ont été délivrés, soit une augmentation de 24 % comparativement à 1989. Des visas d'immigrant ont été délivrés à 16 074 personnes, une légère baisse par rapport à 1989. Une grande partie des requérants sont des citoyens ou des résidents permanents des Etats-Unis, mais un nombre important de requérants sont des nationaux d'un pays tiers qui, à l'occasion d'un séjour au Canada ou aux Etats-Unis, décident de présenter leur demande dans un bureau des visas aux Etats-Unis plutôt que dans leur pays d'origine. Cette tendance est attribuable, dans une large mesure, à une récente décision d'un tribunal, qui a statué que les requérants peuvent présenter leur demande dans n'importe quel bureau des visas à travers le monde.

Les dispositions de l'Accord canado-américain de libre-échange facilitant le séjour temporaire de gens d'affaires canadiens et américains dans l'un et l'autre pays ont été bien accueillies de part et d'autre de la frontière. Après des négociations auxquelles ont participé le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur, EIC et des représentants des Etats-Unis, le nombre de professions visées par ces dispositions a été accru en 1990.

## Afrique et Moyen-Orient

réfugiés sélectionnés par les missions de Bangkok et de Hong-Kong.

Au total, 180 000 visiteurs, étudiants et travailleurs temporaires ont obtenu un visa, soit une augmentation de 9 % comparativement à 1989. Les missions du Canada à Hong-Kong, New-Delhi et Séoul en ont délivré 62 %.

En 1990, 37 921 immigrants ont été admis au Canada, dont 648 entrepreneurs et investisseurs, en provenance de pays d'Afrique et du Moyen-Orient. Ce nombre représente une augmentation de 23 % par rapport à 1989 et 17,9 % du nombre total d'immigrants accueillis par le Canada. En outre, 45 178 visas de visiteur, permis de séjour pour étudiant et permis de travail ont été délivrés.

La guerre du golfe Persique, de nombreux autres conflits de moins grande envergure, des troubles ainsi que des catastrophes naturelles, telles la sécheresse et la famine, ont continué de provoquer des mouvements de population massifs. Au cours de la dernière année, 7 479 personnes de cette région ont été admises au Canada soit à titre de réfugiés au sens de la Convention, soit de membres d'une catégorie désignée. En outre, 10 894 visas d'immigrant ont été accordés à des requérants libanais. Plus de la moitié de ces visas ont été délivrés par un bureau temporaire établi à Nicosie en avril 1989 pour s'occuper de l'afflux à Chypre de Libanais fuyant la violence dans leur pays.

Le Canada est le seul pays qui ait pris des mesures spéciales face à la situation difficile que connaissaient les Libanais. Heureusement, la stabilisation de la situation au Liban, à la fin de 1990, a rendu moins nécessaire la mise en oeuvre de mesures de ce type.



à coordonné des programmes de formation et l'intention du personnel des lignes aériennes et soutenu les activités d'EIC en matière d'exécution de la Loi.

Nous nous rendons de plus en plus compte, en Europe de l'Ouest, que le mouvement incontrôlé d'un grand nombre de migrants économiques pourrait avoir des effets déstabilisateurs. Parallèlement, les pays de la Communauté européenne se préparent à supprimer les contrôles intérieurs à la frontière et à standardiser les modalités d'immigration. C'est pourquoi nous pouvons nous attendre à ce que soient définies des approches multilatérales, comme la Convention de Dublin, la protection des réfugiés et l'attribution de l'asile dans les pays signataires.

Le Canada suit ce processus et y participe, en préconisant la coopération internationale en matière de migrations. Cet aspect des relations bilatérales du Canada avec les pays d'Europe de l'Ouest conservera un rang de priorité élevé pour le personnel en poste dans cette région.

Cela étant, le Canada reste déterminé à venir en aide aux réfugiés qui ont besoin de protection, lorsque le rétablissement au Canada constitue une possibilité viable. En 1990, le Canada a accepté 13 442 réfugiés et membres de catégories désignées dans ses bureaux d'Europe de l'Ouest.

## Amérique latine et Antilles

Le mouvement d'immigration en provenance d'Amérique latine et des Antilles s'est accru de 12 % comparativement à 1989. Au total, 28 208 personnes de cette région ont obtenu le droit d'établissement au Canada en 1990. La majorité d'entre elles faisaient partie des catégories prioritaires et une grande partie de l'augmentation est directement attribuable à l'expansion de la catégorie de la famille vers le milieu de 1988.

## Asie et Pacifique

Plus de 6 000 Latino-Américains, provenant en quasi-totalité d'Amérique centrale, ont immigré au Canada en 1990 en tant que réfugiés au sens de la Convention ou de membres de la catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées. Le nombre des visas temporaires délivrés s'est également accru. Plus de 122 000 visas de visiteur ont été délivrés, comparativement à 96 000 en 1989; plus de 15 000 d'entre eux avaient été demandés pour des voyages de courte durée au Canada. En outre, 3 063 permis de séjour pour étudiant et 16 076 permis de travail ont été accordés, dont 12 510 en vertu des programmes des travailleurs agricoles des Antilles et du Mexique.

La région de l'Asie et du Pacifique a de nouveau été la principale source d'immigrants au Canada. Provenaient de cette région 88 000 immigrants, soit 44 % de l'immigration totale en 1990. Hong-Kong, les Philippines, l'Inde, le Vietnam et la Chine figurent toujours parmi les 10 plus importants pays d'origine des immigrants. Les cas de réunion des familles sont demeurés le plus important volet, bien qu'un nombre important de réfugiés, d'entrepreneurs et de certaines catégories de travailleurs aient également été admis. Les entrepreneurs arrivant au Canada se sont engagés à créer ou à préserver au total 6 500 emplois et à transférer plus de 1,6 milliard de dollars dans notre pays. En Asie, la majorité des réfugiés acceptés, soit plus de 6 500, étaient d'origine indochinoise, dont la sélection est régie par le plan d'action global. En novembre, un marché a été conclu avec l'Organisation internationale pour les migrations pour qu'elle offre une formation linguistique aux





de la région le 1<sup>er</sup> septembre 1990 et des sections des visas ont été ouvertes dans les ambassades de Prague et de Bucarest. En 1990, 25 947 Européens de l'Est ont émigré vers le Canada, 11 473 d'entre eux ayant vu leur demande traitée par les bureaux canadiens dans la région. Nous prévoyons que l'immigration au Canada continuera de faire l'objet d'un intérêt soutenu.

## Europe de l'Ouest

L'Europe de l'Ouest demeure une importante source d'immigrants, dont bon nombre possèdent les compétences précieuses dont le Canada a besoin pour son développement économique. En 1990, les bureaux canadiens dans cette région ont délivré 37 944 visas d'immigrants et 79 988 visas à des touristes, des étudiants et des travailleurs temporaires.

L'immigration de gens d'affaires est restée une grande priorité en 1990. Des activités publicitaires ont attiré des entrepreneurs transférant avec eux plus de 450 millions de dollars, ce qui permettra la création ou la préservation de 1 141 emplois au Canada.

Le nouvel Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains aura d'importantes répercussions dans cette région, le Québec ayant désigné la Belgique et la France comme pays prioritaires comme sources d'immigrants francophones. Du personnel supplémentaire, recruté sur place, sera affecté à l'ambassade de Paris pour répondre à l'augmentation prévue du nombre de candidats à l'immigration vers le Québec.

Un grand nombre de voyageurs ne possédant pas les documents nécessaires transigent par l'Europe de l'Ouest pour se rendre au Canada. Pour remédier à ce problème, des contrôleurs de l'immigration affectés aux bureaux de Londres, Paris, Rome, Bonn, Bruxelles et La Haye ont

## Opérations à l'étranger

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur s'occupe de

l'exécution du programme d'immigration à l'étranger par l'entremise de 65 bureaux offrant tous les services d'immigration et de 33 autres ne délivrant que des visas de

visiteur et des permis de séjour pour étudiant. Le gros du traitement est effectué par 221 agents canadiens des visas. En

1990, les bureaux à l'étranger ont délivré 181 421 visas d'immigrant et 710 441 visas d'étudiant, de travailleur temporaire et de

visiteur. En 1990, l'Europe de l'Est et l'Asie du Sud-Est ont connu des mutations historiques, et l'évolution survenue ailleurs a fait en

sorte qu'il est impossible de prédire les mouvements de réfugiés. En dépit de ces changements, le Canada a accueilli

18 944 réfugiés parrainés par le secteur privé et 12 522 autres pris en charge par le

gouvernement, ainsi que 3 277 personnes admises en vertu de mesures spéciales prises

pour des raisons humanitaires.

## Europe de l'Est

Après avoir connu des changements sur le plan politique, l'Europe de l'Est s'est trouvée confrontée à divers problèmes : taux d'inflation élevé, montée du chômage, affirmation des nationalismes et en particulier en Union soviétique et en Yougoslavie, tensions interethniques. En

1990, 107 540 visas de visiteur ont été délivrés dans la région, soit une augmentation de 13 % par rapport à 1989. Cet accroissement est lié à l'assouplissement ou à l'élimination

des restrictions des déplacements qui étaient en vigueur dans les pays de la région.

Le traitement des demandes de requérants indépendants a été instauré dans l'ensemble





garde conformément à ladite loi et au Règlement qui s'y rattache. Les enquêtes se déroulent comme une procédure contradictoire et sont régies par les principes de justice naturelle. En dernière analyse, l'arbitre décide si l'intéressé doit être autorisé à venir au Canada, en être renvoyé ou être frappé d'une interdiction de séjour. De plus, l'arbitre doit réviser régulièrement les motifs de mise sous garde de toute personne détenue en application de ladite loi.

L'arbitre préside également les audiences relatives au processus de détermination du statut de réfugié. De concert avec un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, il décide si une revendication du statut de réfugié doit être déférée à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

L'arbitre rend de façon indépendante des décisions que les tribunaux ont qualifiées de quasi judiciaires. Elles ne peuvent être modifiées ou infirmées que par un tribunal compétent ou lorsque l'enquête est rouverte conformément à la Loi par un arbitre.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 1989, des modifications apportées à la *Loi sur l'immigration*, la Direction générale de l'arbitrage recueille les statistiques relatives à ses opérations par année civile plutôt que par année financière. En 1990, les arbitres ont ouvert 31 066 enquêtes et en ont clos 25 120. Ils ont fait 4 153 révisions des motifs de garde et reçu 33 579 revendications du statut de réfugié. Au cours du premier trimestre de 1991, les arbitres ont ouvert 8 893 enquêtes, en ont clos 9 598, ont procédé à 1 491 révisions des motifs de garde et reçu 10 348 revendications du statut de réfugié.

Deux tiers des demandes de dispense présentées en vertu de cette disposition ont trait à de proches parents de résidents canadiens. Les autres concernent des requérants indépendants et des réfugiés.

En 1990, environ 70 000 décrets en conseil ont été approuvés. De ce nombre, 46 000 dispensaient de l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant.

## Correspondance du Ministre

Beaucoup de gens s'adressent au Ministre par écrit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, tel un avocat ou un député, pour s'enquérir de l'avancement de l'étude d'un cas ou demander le réexamen d'une décision défavorable. Le nombre de requêtes de ce type est resté constant en 1990, soit 8 206 représentations ayant fait l'objet d'un suivi.

## Arbitrage

Il y a 135 arbitres en poste dans 18 centres répartis dans l'ensemble du Canada. Sont compris dans ce nombre les 69 arbitres affectés aux cinq bureaux s'occupant du traitement de l'arrière de revendications du statut de réfugié. La Direction générale de l'arbitrage a pour objectif de veiller à ce que les enquêtes, les audiences et les révisions des motifs de mise sous garde en matière d'immigration se déroulent conformément à la *Loi sur l'immigration* et au Règlement qui s'y rattache, ainsi qu'aux principes de justice naturelle. Le personnel en poste à l'Administration centrale dirige l'exécution du programme en dispensant une formation, en donnant des avis et des conseils aux arbitres et en contrôlant la qualité des décisions rendues et l'utilisation des ressources.

Les arbitres mènent toutes les enquêtes et tous les examens des motifs de la mise sous

Jennifer Benimadhu  
ARBITRAGE  
Directrice générale



## Programme d'exécution de la Loi

La Direction générale de l'exécution du programme a été remplacée par la Direction générale de l'exécution de la Loi, qui se compose de cinq secteurs chargés de toutes les activités en la matière. Le programme d'exécution de la Loi vise les objectifs suivants :

- Empêcher l'admission de personnes susceptibles de nuire au bien-être des résidents canadiens sur le plan sanitaire, social ou économique ou à la sécurité nationale du pays.
- Découvrir et renvoyer du Canada les personnes qui contreviennent à la Loi sur l'immigration.
- Faciliter l'entrée au Canada des visiteurs et immigrants de bonne foi afin de favoriser les échanges commerciaux, le tourisme et les activités culturelles et scientifiques.

La Direction générale oeuvre en étroite collaboration avec la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, le ministère des Affaires extérieures, Santé et Bien-être social Canada, Revenu Canada/ Douanes et Accise, le Service canadien du renseignement de sécurité et la Gendarmerie royale du Canada.

## Contrôle au point d'entrée

Des projets pilotes exécutés conjointement par l'Immigration et les Douanes visent à améliorer l'actuelle méthodologie des examens en mettant au point de nouvelles initiatives qui faciliteraient l'entrée au pays des Canadiens et des visiteurs, tout en maintenant les responsabilités en matière de contrôle prévues par nos législations respectives. Trois projets ont été conçus et mis à l'essai en 1990-1991; deux autres ont été élaborés et leur mise en oeuvre est prévue pour 1991-1992.

## Règlement des cas

**Renvois**  
Pendant l'année financière 1990-1991, le renvoi du Canada de 3 527 personnes frappées d'une ordonnance de renvoi ou d'un avis d'interdiction de séjour a été confirmé. Les Services centraux de renvoi de Montréal, Mississauga et Vancouver ont coordonné la majorité de ces renvois.

**Investigations**  
Au cours de l'année, cette section a mis au point un système de données, commandé par ordinateur, d'ampleur nationale afin de faciliter la gestion et l'analyse détaillée de la fonction d'investigation.

**Renseignement de sécurité**  
Des exposés sur l'utilisation de faux documents ont été faits à l'intention d'agents chargés du contrôle (personnel diplomatique, agents chargés de l'immigration et des politiques, et personnel des lignes aériennes) dans 21 villes de diverses régions du monde. Par ailleurs, 4 016 personnes utilisant de faux documents ont été interceptées par du personnel des lignes aériennes et d'EIC avant leur arrivée au Canada.

La Loi sur l'immigration autorise le gouvernement en conseil à accorder une dispense de certaines exigences de ladite loi et du Règlement qui s'y rattache, par exemple l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant à l'extérieur du Canada. Cette dérogation permet d'accorder le statut de résident permanent à des personnes qui, autrement, seraient inadmissibles alors que d'importants motifs d'ordre humanitaire ou d'intérêt public justifient leur établissement.





Ces indicateurs se fonderont sur la mise en oeuvre de modalités de fonctionnement standardisées pour toutes les activités accomplies dans les bureaux de l'ensemble du Canada.

## Recouvrement des coûts

EIC a commencé en 1986 à recouvrer ses coûts en imposant des droits pour l'obtention de certains de ses services. Cette mesure s'est traduite, pendant l'année financière 1986-1987, par la perception au nom du gouvernement d'une somme totale de 19 millions de dollars.

Le programme a été considérablement élargi en 1988, des droits étant imposés sur la plupart des services offerts aux visiteurs et aux immigrants. Le total des recettes perçues en 1990-1991 s'est élevé à 52 millions de dollars. Les modifications qui viennent d'entrer en vigueur devraient porter les recettes annuelles à 146,5 millions de dollars en 1993-1994.

L'entrée en vigueur du principe du recouvrement des coûts répondait à la volonté de faire porter aux bénéficiaires du service plutôt qu'aux contribuables canadiens le fardeau financier des services d'immigration. La Commission et les autres ministères participant à l'exécution du programme d'immigration ont obtenu des ressources supplémentaires calculées en fonction des recettes produites par le programme de recouvrement des coûts, afin de contrebalancer les coûts d'exploitation et de soutenir des initiatives visant à améliorer le service.

Le programme fonctionne conformément aux politiques du Conseil du Trésor en matière de recouvrement des coûts, à la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi qu'au principe d'équité auquel la Commission est attachée.

## Exécution de la Loi et contrôle Direction de la politique de contrôle

Les dépenses de visa de visiteur pour les citoyens du Kenya et de l'Argentine ont été supprimées en août 1990. Cette mesure a été prise en raison d'un abus fréquent des titres de voyage kenyans et de la croissance rapide du nombre de revendications du statut de réfugié présentées par des citoyens des deux pays.

La réglementation relative aux dispenses de visa pour les personnes à bord d'appareils faisant des « escalas techniques » au Canada a été modifiée en avril 1990; la dispense ne s'applique plus qu'aux nationaux du pays possédant le transporteur en question. Cette modification a fait suite à un mouvement de plus de 2 000 personnes qui ont profité de cette disposition relative aux escalas techniques pour présenter une revendication de statut de réfugié à l'aéroport de Gander.

Un examen de deux ans du nouveau système de détermination du statut de réfugié, comportant notamment une évaluation de l'efficacité du système sur le plan des questions de contrôle, a débuté à l'automne 1990. Des travaux d'élaboration d'une nouvelle stratégie de contrôle ont également été entamés pour remédier aux faiblesses systémiques mises au jour pendant l'examen.

Une étude préliminaire portant sur l'ampleur des activités illégales et peu scrupuleuses de consultants en immigration et sur d'éventuelles façons de les contraindre a été achevée en mars. La Direction a ensuite commencé à préparer une série de propositions pour remédier à ce problème.



- Tous les aspects de notre système de place. Tous les aspects de notre système de mise en oeuvre du programme à l'intérieur du pays, y compris les façons de faire et marches à suivre, la structure et l'organisation, l'affectation des ressources, les techniques, l'hébergement, la formation et les relations avec la collectivité sont passés en revue.
- Des modifications ont été recommandées et sont mises en application. Les répercussions de ces changements se feront surtout sentir au cours des deux prochaines années et la population pourra les constater dans notre façon de nous acquitter de nos tâches à l'avenir et sur le plan de nos rapports avec la clientèle.
- Figurent parmi les initiatives en cours de mise en oeuvre :
  - Transfert de certaines des responsabilités des CIC aux clients par un plus grand recours au libre-service. Nous améliorerons la qualité des publications pour y inclure des renseignements souvent demandés aux CIC. Nous améliorerons la capacité de transmission de messages à distance ainsi que celle d'autres systèmes électroniques et automatisés de réponse. Nous sommes en train de simplifier les formulaires de demande pour en accroître la facilité d'utilisation.
  - Remplacement de certaines des fonctions accomplies par le personnel par des moyens techniques, grâce à la mise en place de systèmes à microprocesseur, en plus de notre système de soutien des opérations des bureaux locaux. Il s'agit notamment de la rédaction automatisée de lettres, de l'établissement automatisé du calendrier des entrevues ainsi que du suivi des cas et de la transmission de données automatisées.
  - Diminution du nombre d'entrevues, qui seront remplacées par le traitement administratif de demandes envoyées par la poste ou déposées dans les bureaux.

## Analyse et vérification

- À la lumière de l'expérience de certains bureaux intérieurs ayant participé à des projets de CIC=Service et sur la base des modalités standardisées envisagées (en cours d'élaboration), un service d'analyse et de vérification a été mis sur pied au sein de la Direction générale des programmes pour les immigrants et les visiteurs.
- La Division de l'analyse et de la vérification suit le déroulement des projets de CIC=Service afin d'évaluer, de concert avec les régions, les moyens d'en intégrer systématiquement les éléments positifs aux opérations des bureaux intérieurs.
- Cette division commence à peine à mettre au point des indicateurs de la qualité du service, de l'efficacité et de l'efficacité.
- Cette mesure permet le redéploiement des ressources, une meilleure standardisation des modalités d'exécution du programme et la vérification de ces modalités pour en assurer la cohérence et l'efficacité.
- Délégation du pouvoir décisionnel, sur le plan opérationnel, aux échelons inférieurs. Cet objectif sera atteint par l'établissement d'un profil des cas qui peuvent être traités rapidement par des employés subalternes à la lumière de critères de décision clairement définis et par une simplification des modalités de fonctionnement. L'utilisation des ressources se fera plus efficace et la prise de décisions deviendra plus efficace.
- Centralisation de certains types d'opérations, ce qui permettra de réaliser des économies d'échelle, facilitera le suivi et permettra une répartition plus efficace de la charge de travail au sein du réseau de mise en oeuvre du programme.





formation linguistique aux nouveaux arrivants adultes qui ne comptent pas s'intégrer immédiatement à la population active. Les immigrantes ayant des obligations familiales et demeurant à la maison en sont la clientèle prioritaire. Le PCL prend en charge les frais de transport et la garde des enfants sur place, au besoin, pour faciliter l'accès à ce service. Environ 5,4 millions de dollars ont été consacrés à 157 projets dans l'ensemble du Canada en 1990-1991. Des crédits servent également, à l'étranger, à offrir une formation linguistique de base et des services d'orientation culturelle aux immigrants prêts à partir pour le Canada qui attendent leur visa. En 1990-1991, une formation linguistique et des services d'orientation ont été dispensés par l'intermédiaire de l'Organisation internationale pour les migrations à Rome, Vienne, Athènes, Bangkok et Hong-Kong. Emploi et Immigration Canada espère étendre ce programme à d'autres régions du monde en 1991-1992. Environ 0,4 million de dollars ont été consacrés au PCL à l'étranger.

### Organisation internationale pour les migrations

Le Canada est un Etat membre de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Le montant des frais d'adhésion est négocié séparément avec chaque Etat membre, compte tenu d'un certain nombre de facteurs, notamment le niveau de développement du pays. Le Canada verse un droit annuel d'environ un million de dollars. L'OIM travaille en collaboration avec les gouvernements, d'autres organismes internationaux et des organismes bénévoles pour faciliter, dans le monde entier, la migration de personnes qui ont besoin de services internationaux d'aide aux migrants. L'OIM collabore avec le Canada pour faciliter le transport des

## Amélioration des programmes et des services

### CIC=Service

CIC=Service : c'est là le nom que s'est donné un groupe de travail de l'Immigration constitué en janvier 1990 pour standardiser les opérations des Centres d'Immigration Canada à l'intérieur du pays. L'objectif de ce groupe était de modifier en profondeur de standardiser notre fonctionnement de manière à accroître l'efficacité et l'efficacité de l'utilisation de nos ressources et à retrouver la maîtrise de la demande de services d'immigration de la part de la clientèle.

CIC=Service a également entraîné une modification de l'état d'esprit face aux changements, que le personnel sur le terrain accepte maintenant avec enthousiasme. Il participe pleinement, à tous les échelons, à la redéfinition de son rôle, de ses responsabilités et de ses rapports avec les clients.

Il s'agit du premier examen systématique des opérations des bureaux intérieurs depuis le début des années 70. Depuis cette date, les programmes ont connu de profonds changements, la demande et les délais se sont accrus, les ressources se sont stabilisées, la qualité des services a été inégale et aucun véritable critère de rendement n'a été mis en



Les organismes communautaires bénévoles, organisations non gouvernementales, peuvent obtenir, en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI), des fonds pour offrir des services

### Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Dans le cas du programme d'aide à l'adaptation, des logements temporaires sont mis à la disposition des réfugiés pris en charge par le gouvernement. Il est fréquent que ces logements temporaires soient situés dans des maisons d'accueil appartenant à des organismes communautaires. Ces maisons temporaires offrent un hébergement à court terme à des tarifs égaux ou inférieurs à ceux que pratiquent les hôtels et, si elles dégagent un excédent d'exploitation, elles amélioreraient ou élargissent la gamme des services d'établissement dispensés aux immigrants. Ces maisons constituent pour les nouveaux arrivants un milieu plus structurant et davantage axé sur la collectivité que l'hébergement de qualité équivalente offert dans les hôtels, ce qui facilite le premier contact avec la société canadienne et leur intégration. En 1990-1991, il y avait, dans l'ensemble du pays, 16 maisons d'accueil.

### Maisons d'accueil

payer un logement temporaire et les vêtements nécessaires. Une fois installés dans un logement permanent, ils peuvent recevoir de l'aide pour payer le mobilier et les dépenses de base consacrées au loyer, à l'alimentation et aux frais divers. Cette aide leur est offerte pendant un maximum d'un an ou jusqu'à l'obtention d'un emploi à plein temps, selon la première des deux éventualités. En 1990-1991, en vertu du PAA, plus de 10 000 nouveaux arrivants démunis, principalement des réfugiés, ont reçu une aide totale de 74,1 millions de dollars.

Par l'intermédiaire du programme de cours de langue (PCL), des fonds sont mis à la disposition d'organismes communautaires au Canada pour qu'ils dispensent une

### Programme de cours de langue

En 1990-1991, il a été versé, en vertu du programme, une somme d'environ un million de dollars au titre de 24 projets qui ont profité à plus de 1 000 réfugiés. Dans le cadre de la Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, ce programme d'accueil, qui était un projet pilote, est devenu permanent.

Les organismes communautaires peuvent recevoir des fonds pour recruter et former des groupes d'accueil bénévoles qui font fonction d'intermédiaires entre la collectivité et les réfugiés pris en charge par le gouvernement. Les groupes d'accueil aident les réfugiés à s'adapter par divers moyens : soutien linguistique, aide familiale avec la collectivité et aide sociale. Grâce aux fonds alloués, les organismes communautaires peuvent soutenir l'activité d'un groupe d'accueil et sensibiliser davantage la collectivité aux besoins des réfugiés.

### des réfugiés

### Programme d'accueil pour l'établissement

aux nouveaux arrivants. Il peut s'agir de services d'accueil et d'orientation, de traduction et d'interprétation, de présentation, de counselling non professionnel, d'information générale et d'emploi. Plus de 150 organismes ont, en 1990-1991, reçu quelque 8,6 millions de dollars pour aider près de 160 000 personnes. Dans le cadre de la Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, des fonds seront débloqués pour la prestation à titre d'expérience pilote, aux principaux points d'entrée au Canada, de services d'accueil à l'intention de tous les nouveaux immigrants.







adaptation de la part à la fois des nouveaux arrivants et des Canadiens.

La Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, un des volets du Plan d'immigration quinquennal qui a été annoncé, comprendra une large gamme de programmes et de services venant soutenir ce processus.

Dans le cadre du programme d'orientation et de cours de langue pour les immigrants, du matériel d'orientation à l'intention des immigrants a été préparé pendant l'année écoulée et nous le diffusons actuellement parmi les organismes de services aux immigrants et d'autres organisations qui les aident à s'établir, à s'adapter et à s'intégrer au Canada. Ce matériel, qui se présente sous forme de documents et de bandes vidéo, décrit les éléments essentiels de la vie au pays ainsi que les valeurs fondamentales de nos concitoyens.

La façon dont les informations sont présentées vise à encourager les nouveaux arrivants à parler de leur vécu et de leurs attentes à l'égard de leur vie au Canada, à y réfléchir et à les aider à s'intégrer. Deux des documents s'adressent directement aux immigrants et deux autres leur sont destinés par l'intermédiaire d'agents d'établissement, de professeurs de langue seconde ou d'autres personnes qui aident les immigrants à s'établir et à s'intégrer. Ce matériel sera mis à jour et étoffé au cours de l'année qui vient et d'autres éléments seront préparés afin d'aider les Canadiens à comprendre les divers antécédents et cultures des nouveaux arrivants.

## Programmes et services d'établissement

Une large gamme de programmes et de services aident les immigrants et les réfugiés à s'adapter à la vie de leur collectivité. C'est le cas des prêts de transport (particulièrement

## Programme de prêts de transport, d'aide à l'établissement et d'admissibilité

Ce sont les réfugiés pris en charge par le gouvernement et ceux parrainés par le secteur privé qui ont le plus souvent recours à la Caisse renouvelable des prêts de transport. Les prêts visent à aider les immigrants et les réfugiés éventuels qui n'ont pas l'argent nécessaire pour payer les frais de transport de leur point d'embarquement à leur destination finale au Canada. En outre, les personnes qui se trouvent à l'étranger, qui sont des réfugiés ou qui entrent dans une catégorie désignée, ont droit à des prêts d'admissibilité pour payer les frais d'examen médicaux.

Nous pouvons également accorder aux nouveaux arrivants qui font leur entrée sur le marché du travail des prêts qui servent à l'achat d'outils et au paiement des frais d'examen de compétence professionnelle. Les prêts accordés en 1990-1991 ont atteint la somme de 16 740 219 \$ et les prêts remboursés, 22 128 429 \$. Des intérêts sont comptabilisés sur les prêts, sauf dans le cas des réfugiés. Le taux d'intérêt sur les prêts était en 1990 de 10,84 % et, en 1991, de 10,61 %.

Le système prioritaire mis en vigueur en 1989-1990 a été supprimé en septembre 1990. La direction procède à un examen de ce programme en vue de définir les meilleures façons d'équilibrer l'attribution et le remboursement des prêts.

## Programme d'aide à l'adaptation

Les nouveaux arrivants démunis peuvent recevoir, en vertu du programme d'aide à l'adaptation (PAA), une aide financière pour



métiers du bâtiment du bureau canadien de l'AFL-CIO et de la Fédération canadienne du travail.

Ces lignes directrices ont fait l'objet d'une large diffusion et, en octobre 1990, du premier numéro de *Le libre-échange* et les gens d'affaires en visite au Canada, bulletin d'information préparé par la Direction de l'immigration des gens d'affaires.

Les services d'immigration des deux pays coprésident le groupe de travail sur le

chapitre 15, lequel en surveille la mise en oeuvre et recommande l'ajout de professions à celles qui sont visées par le chapitre. En date de février 1991, les deux pays avaient ajouté 13 professions à la liste figurant dans ce chapitre (annexe 2). Nous comptons maintenant 59 professions dont les membres peuvent faire un séjour temporaire et travailler dans l'autre pays sans vérification préalable du marché du travail. Une

deuxième série d'ajouts au chapitre 15 de l'Accord de libre-échange est en cours de traitement dans le système réglementaire des deux pays.

Pendant l'année civile 1990, 3 284 professionnels, 1 596 personnes mutées à l'intérieur d'une société, 41 investisseurs et 29 négociants ont obtenu une autorisation de séjour au Canada en vertu du chapitre 15. Nous ne tenons pas le compte des gens d'affaires en visite.

## Intégration des immigrants

L'intégration d'un nouvel arrivant au Canada sera réussie s'il peut contribuer sans entraves à la vie nationale dans chacun de ses aspects : économique, social, culturel et politique. La réalisation de cet objectif nécessite un processus complexe et permanent, et exige des accommodements et une

un peu plus de 2 millions de dollars au Canada. Environ 54 % des investisseurs provenaient de Hong-Kong.

La réglementation régissant le programme a été revue et, à compter du 7 décembre 1990, la période d'immobilisation de l'investissement a été portée de trois à cinq ans et le seuil minimal d'investissement, dans la plupart des cas, a été relevé à 100 000 \$. Parallèlement, l'Alberta a obtenu le droit d'offrir, dans le cadre de ce programme, un éventail plus large d'investissements.

En outre, certains aspects administratifs du programme ont été aménagés. La nouvelle réglementation permettra un contrôle plus facile et plus efficace, en plus d'accroître les retombées du programme pour l'économie canadienne.

## Séjour de gens d'affaires dans le cadre de l'Accord de libre-échange

Le 1<sup>er</sup> janvier 1989, EIC a mis en oeuvre le chapitre 15 de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis portant sur l'« Autorisation de séjour temporaire pour gens d'affaires ». Le chapitre prévoit que les citoyens du Canada et des États-Unis pourront obtenir plus rapidement et plus facilement une autorisation de séjour temporaire dans l'autre pays; il définit quatre catégories de gens d'affaires : gens d'affaires en visite, professionnels, personnes mutées à l'intérieur d'une société ainsi que négociants et investisseurs.

Au cours de l'année écoulée, de nouvelles lignes directrices applicables à l'entrée au Canada de personnel chargé du service après-vente en vertu de la disposition relative à ce service touchant la catégorie des gens d'affaires en visite ont été élaborées. La formulation de ces nouvelles lignes directrices a résulté d'une étroite collaboration entre les agents d'Emploi et Immigration, du ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur, du Département des





la position du Canada sur les marchés

internationaux.

En 1990, 4 623 gens d'affaires immigrants

(requérants principaux) ont obtenu le droit

d'établissement. Sont compris dans ce

groupe 3 024 entrepreneurs, 607 travailleurs

autonomes et 992 investisseurs. Les

entrepreneurs et les investisseurs ont déclaré

qu'ils transféraient au Canada des fonds

d'une valeur supérieure à 435 307 000 \$.

Le Québec, l'Ontario et la Colombie-

Britannique ont constitué les trois principales

destinations, en accueillant 91 % des gens

d'affaires immigrants : 1 542 se sont dirigés

vers le Québec et 1 490 vers la Colombie-

Britannique, tandis que 1 182 ont choisi

l'Ontario. Le total des gens d'affaires qui

ont immigré au Canada s'est élevé à 18 259,

soit 8,54 % de l'ensemble du mouvement

d'immigration.

## Entrepreneurs

Les immigrants reçus, dans la catégorie

des entrepreneurs, admis au Canada sous

certaines conditions, font l'objet d'un suivi

en vue de l'obtention de renseignements sur

leur activité commerciale au Canada. Ce

contact personnel donne également à nos

agents d'immigration l'occasion de fournir à

nos clients-gens d'affaires des conseils et

des renseignements.

Dans de nombreuses régions, les agents

provinciaux chargés de l'immigration des

gens d'affaires coopèrent avec EIC, soit en

accompagnant notre agent à l'occasion de

ses visites de suivi, soit en nous communiquant

des renseignements obtenus lors de leurs

propres visites. On peut ainsi éviter les

doubles emplois et limiter le nombre de cas

où des gens d'affaires immigrants sont

contactés par plus d'un ordre de

gouvernement pour l'obtention des mêmes

renseignements.

Le système informatif de suivi des

entrepreneurs, qui permet de suivre les

## Programme d'immigration des

### investisseurs

Le programme d'immigration des

investisseurs vise à attirer des immigrants

indépendants qualifiés qui feront des

investissements au Canada. De janvier 1986

à la fin de 1990, ce programme a permis à

5 183 investisseurs de faire entrer au

Canada environ 1,1 milliard de dollars.

En 1990, 4 104 immigrants (y compris les

membres de leur famille) ont reçu un visa

d'entrée au Canada en vertu de ce programme.

Ce chiffre représente une augmentation de

l'ordre de 80 % comparativement aux

2 271 investisseurs immigrants qui ont

obtenu le droit d'établissement en 1989. En

moyenne, chaque immigrant investisseur

principal qui s'est établi en 1990 a transféré

entrepreneurs depuis le moment où ils

obtiennent le droit d'établissement jusqu'à

celui où ils se sont conformés aux

conditions de leur admission, a été mis en

place dans toutes les régions et fonctionne

bien. Il a été mis à la disposition de la

Colombie-Britannique et de l'Ontario, qui

peuvent y verser des renseignements, ce qui

a pour effet d'établir une banque de données

partagées.

En date du 31 mars 1991, nous avions

effectué un suivi auprès de 1 500 entrepreneurs

pour ensuite lever leurs conditions

d'admission. Ils ont créé 7 683 emplois à

temps complet et 1 055 emplois à temps

partiel pour des résidents canadiens,

abstraction faite d'eux-mêmes et des

personnes à leur charge, et ils ont investi

241 millions de dollars dans leurs entreprises.

Un entrepreneur qui n'a pas lancé

d'entreprise sera incité à le faire s'il veut

éviter un renvoi pour n'avoir pas rempli les

conditions de son admission au Canada.

Seulement trois entrepreneurs ont fait

l'objet d'une ordonnance d'expulsion pour

cette raison.





## Programme d'élimination de l'arrière

Le programme d'élimination de l'arrière a été établi en 1988 pour traiter le grand nombre de cas qui s'étaient accumulés avant la mise en place du nouveau processus de détermination du statut de réfugié. Le

programme est doté d'un budget de 91 millions de dollars pour l'exploitation et de 57 millions de dollars pour l'établissement et la formation linguistique. À la fin mars 1991, les dépenses s'élevaient à quelque 65,1 millions de dollars. Figure parmi les mesures de rationalisation prises pendant l'année la mise en place d'un examen sur dossier, lequel réduit, dans les cas où il est évident qu'il existe un minimum de fondement ou des considérations humaines, le nombre d'audiences devant un tribunal administratif et d'entrevues visant à déterminer l'existence ou non de ces considérations humanitaires.

Des améliorations ont été apportées à la fixation du calendrier du premier palier d'audience ainsi qu'au système informatisé de transmission de données statistiques et à la tenue des dossiers. À la fin mars 1991, une décision avait été rendue dans plus de la moitié des cas, le taux global d'acceptation se situant à 65 %.

## Les immigrants indépendants

### Professions désignées

L'immigration a toujours été une source de travailleurs hautement qualifiés pour les entreprises et l'industrie, particulièrement dans les professions où l'offre de travailleurs d'origine nationale est inférieure à la demande. En octobre 1990, le gouvernement a annoncé, dans son rapport annuel au Parlement sur l'immigration, son intention de prendre diverses initiatives afin d'améliorer et de

rationaliser le mode de sélection des travailleurs qualifiés.

L'une d'elles portait sur le rétablissement des professions désignées. En vertu de cette proposition, nous allons modifier le processus de sélection de façon qu'il réponde mieux aux besoins du marché du travail selon les régions et que les requérants qualifiés satisfassent aux critères de sélection et voient leur demande traitée plus rapidement.

Vers la fin de 1990, les critères applicables aux professions désignées ont été établis et, en janvier 1991, le gouvernement fédéral a engagé des consultations avec les provinces et le secteur privé dans le but d'établir la liste des professions qui seraient désignées. En vertu de ce nouveau régime, les

provinces peuvent influencer davantage sur la sélection des immigrants et, dans l'intérêt des employeurs, nous avons supprimé la nécessité d'une autorisation d'un Centre d'emploi du Canada avant le recrutement de requérants pour des emplois où l'existence de pénuries est bien établie. Les requérants qualifiés reçoivent des points d'appréciation supplémentaires et nous assignons un rang de priorité plus élevé à leur demande. À ce jour, trois provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve, ont choisi de se prévaloir de ce régime. Leurs listes de professions désignées sont entrées en vigueur le 15 mai 1991. Nous nous attendons à ce que d'autres provinces suivent prochainement leur exemple.

## Immigration des gens d'affaires

Le programme d'immigration des gens d'affaires d'EIC demeure un élément important de la stratégie adoptée par le gouvernement pour revitaliser l'économie canadienne. En attirant des compétences, des techniques et des capitaux de l'étranger, nous créons des emplois et nous renforçons



## Le processus de détermination du statut de réfugié

Un nouveau processus de détermination du statut de réfugié est entré en vigueur en 1989. Il comporte un premier palier d'audience où l'on détermine si la demande a un minimum de fondement et, dans l'affirmative, une instruction approfondie lui fait suite.

Dans le cas d'une demande présentée à un point d'entrée, l'arbitre peut, pour les besoins de l'audience au premier palier, désigner un conseil, pour ne pas retarder le traitement de la demande et aussi pour garantir que les droits du demandeur soient protégés. Les dépenses pour cet élément du programme s'élevaient à 11 millions de dollars en 1990-1991.

Le Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et les groupes de défense des réfugiés ont, dans l'ensemble, bien accueilli ce système. Des contestations de ce système n'ont pas été retenues par les tribunaux, bien que, dans certaines décisions, la Cour fédérale en ait élargi les critères d'application. Toutefois, après deux années d'exécution il y a lieu d'en revoir les modalités de fonctionnement.

Même si le nombre d'arrivées est demeuré relativement stable, celui des demandeurs, par sa part, dépasse les prévisions, ce qui tient en partie au nombre relativement faible de renvois et au fait que le taux d'acceptation est relativement élevé (en comparaison de celui d'autres pays et des taux d'acceptation antérieurs au Canada). Le taux d'acceptation a récemment connu une baisse significative en ce qui concerne le nombre des ressortissants de certains pays, notamment la Chine et les pays de l'Europe de l'Est en général, ce qui a contribué à une réduction globale du taux d'acceptation.

La productivité du processus s'est améliorée au fur et à mesure que les parties concernées ont appris à mieux le comprendre. Des mesures visant à simplifier et à

**Nombre de revendications**

Nous avons enregistré en 1990 un total de 36 208 revendications alors qu'il y en avait eu 20 268 l'année précédente. Le Canada avait reçu 18 000 revendications en 1986, 25 799 en 1987 et 35 000 en 1988.

### Traitement

Au cours des six premiers mois, 12 352 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 2 059 par mois. Au cours du deuxième semestre, 13 673 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 2 279 par mois. Environ 95 % des demandes ont franchi le premier palier d'audience (nécessité de reposer sur un minimum de fondement) et elles ont été soumises à une instruction approfondie. Des mesures de rationalisation ont été prises pour le premier palier d'audience, notamment la mise en place d'un processus simplifié d'enquête (PSE) et des modifications du calendrier des entrevues. Nous nous attendons à ce qu'un équilibre s'établisse en 1991 entre le nombre de revendications et la capacité de les traiter.

Le PSE permet de traiter sur dossier les demandes du statut de réfugié au premier palier d'audience. Le demandeur fournit tous les renseignements voulus, par courrier. Après examen du dossier, le cas est renvoyé au deuxième palier d'audience. Seuls les cas dont le minimum de fondement n'est pas contesté sont traités de cette façon. Le processus simplifié ne s'applique pas aux demandeurs auxquels nous imputons des infractions graves à la Loi sur l'immigration. Grâce à ce processus simplifié, il est possible de consacrer plus de ressources aux cas graves d'infraction à ladite Loi.



Le Canada accueille des réfugiés conformément à la Convention des Nations Unies signée à Genève en 1951, laquelle définit les critères régissant le statut de réfugié. Outre les personnes qui correspondent à la définition de la Convention au sens strict, le Canada admet également, au titre de catégories désignées, des personnes dont la situation s'apparente à celle d'un réfugié.

## Catégories désignées

Un examen approfondi du programme a été amorcé en 1990. Au fil des ans, sont apparues un certain nombre de pratiques liées à l'exécution du programme qui vont à l'encontre des objectifs ayant présidé à son lancement. Étant partenaires de la mise en oeuvre du programme, des organismes du secteur privé ont été invités à participer pleinement à l'examen et à contribuer à l'amélioration et au rajeunissement du programme en 1991-1992.

Plus de 19 700 réfugiés parrainés par le secteur privé se sont établis au Canada en 1990. En vertu de ce programme, des groupes et organismes du secteur privé au Canada peuvent parrainer des réfugiés, par delà la limite fixée pour les organismes relevant du gouvernement. Depuis l'entrée en vigueur du programme, en 1978, plus de 100 000 réfugiés parrainés par le secteur privé ont été admis au Canada.

## Parrainage par le secteur privé

En 1990, plus de 15 500 personnes, comprenant des réfugiés pris en charge par le gouvernement et autres dont la situation s'apparentait à celle de réfugiés, se sont réinstallées au Canada.

des considérations humanitaires et que le gouvernement est disposé à prendre entièrement en charge.

En 1990, plus de 15 500 personnes, comprenant des réfugiés pris en charge par le gouvernement et autres dont la situation s'apparentait à celle de réfugiés, se sont réinstallées au Canada.

Un certain nombre de modifications ont été apportées aux catégories désignées en 1990-1991 en raison de l'évolution de la situation mondiale.

**La catégorie désignée d'Indochinois a été établie à l'intention des personnes qui se sont enfuies du Vietnam, du Cambodge et du Laos et ne se sont pas encore rétablies de façon permanente.** Cette catégorie a été modifiée en 1990, conformément au plan d'action global approuvé lors d'une conférence de l'ONU tenue l'année précédente. Ne sont maintenant admissibles à cette catégorie que les Cambodgiens, Vietnamiens ou Laotiens qui ont trouvé un premier asile dans un pays d'Asie du Sud-Est avant des dates limites établies.

**La catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées** concerne les personnes qui seraient considérées comme des réfugiés, mais qui se trouvent encore dans le pays dont elles sont des ressortissants. La Pologne et le Chili ont été retirés de la liste des pays visés, de telle sorte que cette catégorie ne s'applique plus qu'aux ressortissants du Salvador et du Guatemala.

**La catégorie désignée d'exilés volontaires,** appliquée sous certaines conditions aux ressortissants de l'Union soviétique et d'Europe de l'Est, a été supprimée en 1990 après l'évolution de la situation dans ces pays. Toutefois, les personnes de ces régions qui craignent avec raison d'être persécutées peuvent toujours demander à être admises au Canada en tant que réfugiés au sens de la Convention. En outre, les personnes qui avaient présenté une demande d'admission au Canada en vertu du Règlement sur les catégories désignées ou dont la demande d'admission avait été parrainée avant le 31 août 1990 peuvent toujours être acceptées.







## Coopération fédérale-provinciale

L'immigration est un domaine de compétence partagée avec les provinces. Un certain nombre de ces dernières ont exprimé le souhait de négocier ou de renégocier des accords avec le gouvernement fédéral afin de définir les rôles et les responsabilités des deux parties dans le contexte en évolution des années 90.

Il existe en ce moment des accords avec sept provinces, le dernier en date ayant été signé avec le Québec en février 1991.

L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains s'inscrit dans le droit fil des accords précédents et il reconnaît le défi que pose l'intégration d'immigrants dans une province en majorité francophone sur le continent nord-américain. Des accords sont en cours de négociation avec plusieurs provinces.

## Affaires relatives aux réfugiés

Le Canada témoigne de son souci du sort des réfugiés en faisant des dons généreux au Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ainsi qu'à d'autres organismes internationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix-Rouge. En sa qualité de membre du Comité exécutif du HCR, le Canada participe à la recherche de solutions durables aux problèmes des réfugiés.

Le Canada vient également en aide aux réfugiés en permettant à un certain nombre d'entre eux de se rétablir sur son territoire, suivant le plan annuel concernant les réfugiés qui est compris dans le Plan d'immigration du gouvernement. Établi de concert avec le HCR, les provinces et les organismes bénévoles, ce plan fixe le nombre de réfugiés

En outre, le nombre d'immigrants indépendants connaîtra une augmentation sensible pendant cette période de cinq ans. L'immigration est une importante source de travailleurs hautement qualifiés pour le commerce et l'industrie. En vertu de ce plan quinquennal, le gouvernement augmentera progressivement le nombre et la proportion des travailleurs qualifiés et, grâce à diverses initiatives, le programme répondra davantage aux besoins du marché du travail aux échelles nationale et régionale. Les amendements à la réglementation qu'exigent ces mesures sont apportés au cours de l'année 1991.

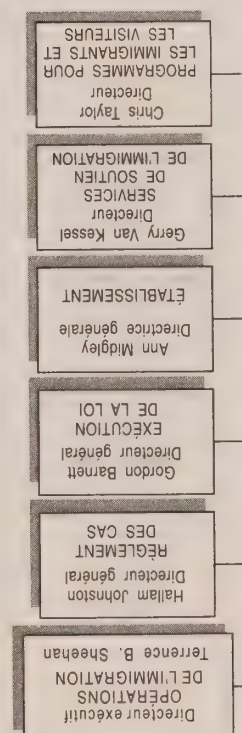
## Stratégie fédérale d'intégration des immigrants

La Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, qui a été annoncée en octobre 1990, fait partie intégrante du plan quinquennal. Elle s'appuie sur de nouvelles orientations en matière de formation linguistique des immigrants et sur un renforcement des programmes d'établissement et d'intégration. Cette stratégie mettra à la disposition des immigrants une large gamme de services coordonnés visant à les aider à s'établir dans leur nouvelle collectivité et à participer pleinement à la vie de la société canadienne. De nouvelles initiatives seront prises en coopération avec d'autres ministères fédéraux, les provinces, les municipalités, les organismes communautaires et autres.

Cette stratégie aidera également les immigrants à comprendre les droits et les responsabilités découlant du statut de citoyen canadien. Parallèlement, elle incitera les Canadiens à accueillir les nouveaux arrivants et favorisera une meilleure compréhension de leurs divers horizons culturels.

Composante	Nombre réel	Prévisions											
		1990	1991	1992	1993	1994	1995						
Catégorie de la famille		73 342	80 000	100 000	95 000	85 000	85 000						
Réfugiés	<input type="checkbox"/> Réfugiés pris en charge par le gouvernement et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	15 558	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	
	<input type="checkbox"/> Réfugiés parrainés par le secteur privé et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	19 792	23 500	20 000	20 000	20 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	
	<input type="checkbox"/> Réfugiés admis au Canada (après le 1 <sup>er</sup> janvier 1989)	4 301	10 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	
			24,576	20 000	21 500	22 500	29 000	29 000	29 000	29 000	29 000	29 000	
			28 953	21 000	20 000	20 000	25 000	33 000	33 000	33 000	33 000	33 000	
Immigrants indépendants													
<input type="checkbox"/> Requérrants principaux	<input type="checkbox"/> Conjointes et autres personnes à charge	9 178	7 000	7 000	8 500	11 500	11 500	11 500	11 500	11 500	11 500	11 500	
	<input type="checkbox"/> Requérrants principaux	4 623	7 000	7 000	6 500	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	
Gens d'affaires immigrants		13 636	21 000	21 000	19 500	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500	
Retraites		3 488	5 000	3 000	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total		213 611	220 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	





## En faveur de l'immigration

- Les consultations ont fait apparaître une large compréhension des avantages de l'immigration ainsi qu'un soutien important d'une certaine augmentation du volume d'immigration au cours des cinq prochaines années. Cependant, ce soutien, dans l'ensemble, était assorti de trois conditions fondamentales :
- Toute augmentation du nombre d'immigrants devrait être modérée et soigneusement contrôlée. Les Canadiens veulent avoir l'assurance que le programme d'immigration est bien géré et qu'il correspond à des objectifs nationaux clairement définis.
  - L'augmentation devrait préserver un équilibre raisonnable entre les trois grandes composantes du mouvement d'immigration (membres de la catégorie de la famille, immigrants indépendants et réfugiés), ces composantes traduisant les grands objectifs sociaux, économiques et humanitaires du programme.
  - La planification de l'immigration devrait mettre d'avantage l'accent sur l'intégration des immigrants par la formulation de politiques et de programmes visant à les aider à s'adapter à la société canadienne; il faudrait également veiller à ce qu'ils bénéficient des mêmes occasions que les citoyens nés au Canada de participer pleinement à la vie de leur société.

## Le plan quinquennal

Le Plan d'immigration pour 1991-1995 déposé par la Ministre en octobre 1990 tient compte de ces souhaits. Il prévoit un accroissement modeste du volume d'immigrants, qui passera de 213 600 en 1990 à 220 000 en 1991 et à 250 000 en 1993. Le Plan comprend un certain nombre de mesures visant à préserver l'équilibre entre l'admission de membres de la catégorie de la famille, la protection des réfugiés et des personnes déplacées et la sélection d'immigrants indépendants qui peuvent contribuer à l'économie canadienne. Par exemple, une nouvelle définition de la famille mettra l'accent sur les liens de dépendance et d'interdépendance entre les membres de la famille. Tous les pères et mères seront admissibles à titre de membres de la catégorie de la famille.

indépendamment de leur âge ou de la longueur de la période écoulée depuis l'arrivée du répondant au Canada.

Les enfants parvenus à l'âge adulte et indépendants ne seront pas considérés comme des membres de la famille et la limite actuelle de 13 ans pour les enfants adoptés sera supprimée. Le traitement des demandes sera accéléré pour les conjoints et les enfants, et le volet « retraités » sera éliminé.





En 1990, les consultations ont été élargies à un échantillon représentatif de la société

canadienne, ce qui témoigne de la reconnaissance du fait qu'en réalité,

l'immigration a des incidences sur tous les secteurs de la société. Ont participé à ces

consultations des représentants du milieu des affaires, des syndicats, des milieux de

l'éducation, des services sociaux et de santé, des médias, des avocats, des économistes,

des écologistes, des militants des droits de la personne, des universitaires et des chercheurs.

Les consultations avec les gouvernements provinciaux ont également été élargies.

La Ministre a également tenu, pour la première fois, des séances publiques de

consultation dans huit villes de toutes les régions du pays. Des fonctionnaires ont

également participé dans les régions à 20 réunions axées sur des préoccupations

d'ordres régional, local et communautaire.

## Dégager un consensus

Chaque année, des millions de personnes

entrent au Canada : visiteurs, étudiants,

travailleurs étrangers temporaires, résidents

de retour ou immigrants en quête d'un

meilleur avenir. L'immigration a exercé une

forte influence sur l'histoire et la culture du

Canada. Notre pays continue d'accueillir de

nouveaux arrivants de partout au monde,

quels que soient leurs antécédents ethniques,

religieux ou raciaux.

Le programme d'immigration a pour but

de gérer les flux migratoires à destination du

Canada par l'intermédiaire des activités

suitantes : recruter et sélectionner de bons

candidats à l'immigration, admettre des

réfugiés, mener des investigations sur des

infractions à la *Loi sur l'immigration*,

trancher des cas par arbitrage et aider les

immigrants à s'adapter aux réalités sociales,

économiques et culturelles de notre pays.

Le fonctionnement du programme est régi par les politiques énoncées dans le plan

d'immigration du gouvernement.

## Consultations élargies

Traditionnellement, la planification de

l'immigration se faisait sur une base

annuelle. Toutefois, en 1989, la Ministre a

annoncé une approche stratégique de la

planification pour les années 90, à savoir

l'élaboration d'un plan quinquennal, qui

serait suivi et mis à jour en permanence.

La Ministre a également annoncé que

cette nouvelle approche se fonderait sur des

consultations beaucoup plus larges que par

le passé. Précédemment, les consultations,

de manière générale, étaient axées sur les

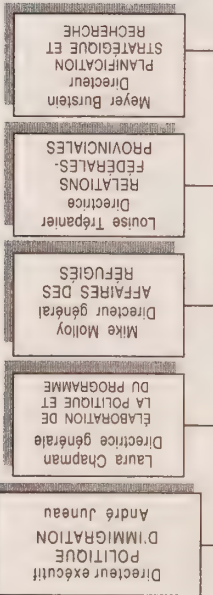
gouvernements provinciaux ainsi que sur les

organismes et les particuliers s'occupant

directement de questions liées à l'immigration.



Mike Watts,  
conseiller au Centre  
d'Immigration  
Canada (CIC)  
d'Ottawa,  
anciennement du  
CIC de Niagara Falls.  
En janvier 1990, le  
Ministère a instauré  
l'activité CIC=Service,  
destinée à uniformiser  
tous les CIC et à  
assurer le service le  
plus efficace possible  
pour le nombre  
croissant des clients  
immigrants.





# Prestations d'assurance-chômage versées — par genre

(En milliers de dollars)

	1990	1989	1988
Ordinaires	11 292,2	9 846,6	9 308,9
Maladie	390,4	356,5	325,2
Maternité	713,7	631,1	566,7
Parentales	2,1	1,2	*
Adoption	5,3	4,8	4,7
Retraite (65 ans)	20,0	26,0	19,2
Pêcheurs**	263,7	269,6	270,1
Formation	330,8	269,0	238,2
Travail partagé	61,7	21,1	16,8
Création d'emplois	109,5	101,9	102,2
Canada (brut)***	13 189,4	11 528,0	10 852,4
Moins :			
Trop-payés, mandats annulés	(109,7)	(120,5)	(102,8)
Prestations remboursées	(43,2)	(34,7)	(34,1)
Canada (net)	13 036,5	11 372,8	10 715,5

\* Comme la Loi a été modifiée en 1989, nous ne pouvons faire état d'aucun chiffre pour 1988.

\*\* L'article 130 de la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit les prestations de pêcheur indépendant et leur prise en charge par le gouvernement.

\*\*\* Les chiffres du présent tableau ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.







## Prestations d'assurance-chômage versées — par province

(En millions de dollars)

	1990	1989	1988
--	------	------	------

Terre-Neuve	848,1	823,8	751,8
Ile-du-Prince-Edouard	153,8	151,2	138,5
Nouvelle-Ecosse	633,6	567,1	527,4
Nouveau-Brunswick	668,7	628,5	609,4
Québec	4 234,9	3 727,1	3 394,2
Ontario	3 419,2	2 469,8	2 370,1
Manitoba	388,1	380,3	358,6
Saskatchewan	300,7	315,7	302,5
Alberta	891,1	898,5	855,4
Colombie-Britannique	1 601,3	1 521,0	1 501,9
Yukon	23,9	22,3	20,8
Territoires du Nord-Ouest	22,5	20,3	19,4
Extérieur du Canada	3,4	2,4	2,4
<b>Canada (brut)*</b>	<b>13 189,4</b>	<b>11 528,0</b>	<b>10 852,4</b>

Moins :			
Trop-payés, mandats annulés	(109,7)	(120,5)	(102,8)
Prestations remboursées	(43,2)	(34,7)	(34,1)
<b>Canada (net)</b>	<b>13 036,5</b>	<b>11 372,8</b>	<b>10 715,5</b>

\* Les chiffres du présent tableau ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.

- à 1 223,3 millions de dollars en 1990. Environ 8,5 millions de dollars ont été recouverts en 1990 au titre du partage des frais liés à la tenue du registre des numéros d'assurance sociale et à la délivrance de cartes de remplacement. En 1990, les frais administratifs nets ont atteint 1 214,7 millions de dollars.
- Recettes provenant des cotisations**
- En vertu de la partie IV de la *Loi sur l'assurance-chômage*, Revenu Canada, l'impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission. La somme remise à la CBIC est fondée sur une estimation des cotisations à percevoir au cours de l'année. Le montant réel est déterminé au moment du traitement des déclarations de renseignements l'année suivante. Les cotisations patronales et salariales remises par Revenu Canada, l'impôt en 1990 ont totalisé 12 927 millions de dollars, soit 2 558 millions de plus qu'en 1989.
- Cette augmentation des transferts résulte des facteurs suivants :
- Le nombre accru de cotisants, qui est passé de 13 188 000 en 1989 à environ 13 463 000 en 1990.
  - L'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne, due à la hausse des salaires en général et du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable, lequel est passé de 605 \$ en 1989 à 640 \$ en 1990.
  - L'augmentation du taux de la cotisation salariale, qui est passée de 1,95 \$ à 2,25 \$ par tranche de 100 \$ de la

rémunération assurable, ainsi que l'augmentation du taux de la cotisation patronale, qui est passée de 2,75 \$ à 3,15 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable.

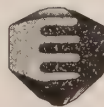
## Contribution du gouvernement

Conformément à l'article 118 et au paragraphe 130(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, le gouvernement a assumé une partie du coût du Régime d'assurance-chômage. La contribution du gouvernement englobe le coût des prestations complémentaires fondées sur le taux de chômage régional, celui des prestations complémentaires versées aux prestataires engagés dans un projet créateur d'emploi ou dans un cours de formation, ainsi que le montant net des prestations (montant des prestations moins celui des cotisations perçues) versées aux pêcheurs indépendants.

## Solde du Compte d'assurance-chômage

Du 1<sup>er</sup> janvier au 23 octobre 1990, la contribution du gouvernement a totalisé 2 416 millions de dollars, une baisse de 332 millions par rapport à 1989. Conformément à la nouvelle *Loi sur l'assurance-chômage*, l'article 118 et le paragraphe 130(3) ont été abrogés et le gouvernement a cessé de contribuer au Régime à compter du 24 octobre 1990. Il résulte des opérations de 1990 un excédent d'exploitation de 1 318 millions de dollars (comprenant des intérêts nets gagnés de 222 millions de dollars), créant ainsi un excédent cumulé de 2 431 millions de dollars à la fin de 1990.





en 1989 à 3 261 000 en 1990. Le taux annuel de chômage a aussi augmenté, passant de 7,5 % à 8,1 %.

#### □ Prestation hebdomadaire moyenne —

La prestation hebdomadaire moyenne a été de 231,18 \$ en 1990 par rapport à 215,88 \$ en 1989, soit une augmentation de 7,1 %. Comme le taux des prestations est fonction de la rémunération assurable du prestataire, il augmente avec la hausse des salaires et des traitements. L'augmentation s'explique également par le relèvement de la prestation hebdomadaire maximale, qui est passée de 363 \$ en 1989 à 384 \$ en 1990. Le salaire maximum assurable est passé de 605 \$ en 1989 à 640 \$ en 1990.

#### □

**Prestations spéciales** — Les prestations spéciales versées en raison d'un arrêt de travail (maladie, maternité et adoption) ainsi que les indemnités de trois semaines versées à la retraite (65 ans) ont totalisé 1 132 millions de dollars en 1990, comparativement à 1 120 millions en 1989. Les prestations de maladie ont atteint 390 millions de dollars, soit une hausse de 34 millions de dollars, et les prestations de maternité sont passées à 714 millions de dollars, une augmentation de 83 millions de dollars.

#### □

**Prestations de pêcheur** — Les prestations versées aux pêcheurs ont totalisé 263,7 millions de dollars en 1990 par rapport à 269,6 millions en 1989. Cette diminution est due à une baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur, qui est passé de 36 440 en 1989 à 35 509 en 1990. Cette baisse a été en partie compensée par une augmentation de la prestation hebdomadaire moyenne, qui est passée de 313,25 \$ en 1989 à 329,55 \$ en 1990.

## Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives

Les fonds de l'Assurance-chômage peuvent servir à soutenir le revenu de prestataires engagés dans un accord approuvé de travail partagé, dans un projet créateur d'emplois ou dans un cours de formation. Ces deux derniers types de mesures peuvent aider les prestataires à acquérir des compétences et de l'expérience. Les fonds de l'Assurance-chômage ainsi utilisés ont atteint 502 millions de dollars en 1990, comparativement à 392 millions en 1989.

**Les prestations pour travail partagé** ont passé de 21,1 millions de dollars en 1989 à 61,7 millions en 1990, année où 90 019 prestataires ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché une prestation hebdomadaire moyenne de 74,35 \$.

**Les prestations de création d'emploi** versées en 1990 ont atteint 109,5 millions de dollars. En tout, 28 842 prestataires ont touché une prestation hebdomadaire moyenne de 364,94 \$. Les **prestations de formation** se sont élevées à 330,8 millions de dollars en 1990, comparativement à 269 millions de dollars l'année précédente. De 1989 à 1990, le nombre de prestataires en formation est passé de 94 765 à 98 102, et la prestation hebdomadaire moyenne, de 211,89 \$ à 227,87 \$.

## Frais administratifs

Comme les frais administratifs d'EIC sont calculés par exercice, les frais d'une année civile correspondent à 9/12 du montant payé pour l'exercice terminé plus 3/12 du montant payé pour l'exercice précédent. Les frais administratifs, qui comprennent les frais des Services d'emploi, se sont élevés



Enquêtes et contrôle a pour mission de protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage en prévenant, en détectant et en décourageant les abus et les fraudes. En 1990-1991, il a mené 964 187 enquêtes qui ont permis de découvrir 305 620 trop-payés découlant d'abus et s'élevant à 153,4 millions de dollars. De plus, en vertu des mesures que la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit contre les abus intentionnels, 140 830 pénalités administratives s'élevant à 52,4 millions de dollars ont été infligées et 1 608 poursuites ont été engagées. Tout au long de l'année, des mesures ont été prises pour mieux prévenir et décourager les abus et les fraudes. Nous avons imposé

## Enquêtes et contrôle

Les employeurs qui offrent un régime approuvé d'assurance-salaire peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation, mais ils doivent partager cette réduction avec les employés couverts par leur régime. Pour l'année civile 1990, des employeurs ont obtenu des réductions de cotisations totalisant 481 millions de dollars, comparativement à 441 millions en 1989. Leurs employés représentaient près de 45 % de la population active.

## Programme de réduction du taux de cotisation

904 membres siégeant par groupes de trois personnes : un président, un représentant des employeurs et un représentant des employés. En 1990-1991, les conseils ont rendu 24 346 décisions. Seize juges-arbitres qui ont leur bureau à Ottawa font fonction de cour itinérante et vont partout au Canada pour entendre les appels. En 1990-1991, les juges-arbitres ont rendu 1 778 décisions.

**Compte d'assurance-chômage**

Conformément au paragraphe 2(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971, les opérations financières du Compte d'assurance-chômage sont comptabilisées en fonction de l'année civile.

## Montant des prestations versées

En 1990, le montant brut des prestations d'assurance-chômage versées s'est élevé à 13 189 millions de dollars, soit 1 661 millions de plus qu'en 1989. Si l'on soustrait les trop-payés de prestations, les mandats annulés et les remboursements de prestations, le montant net des prestations versées en 1990 s'élève à 13 037 millions de dollars. Les éléments dont est fonction le montant des prestations versées sont les suivants :

### □ Nombre de demandes de prestations —

Le nombre de personnes ayant touché des prestations est passé de 3 025 000

## Numéros d'assurance sociale

En 1990-91, EIC a attribué 749 584 nouveaux numéros d'assurance sociale (NAS), a modifié 94 566 dossiers existants et remplacé 200 513 cartes d'assurance sociale.

son rôle dans la protection des deniers publics.

Commission sur l'existence des abus et sur menée pour renseigner le personnel de la Parallelement, une campagne interne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus et à la forte possibilité qu'ils soient découverts. Une campagne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus des infractions antérieures; en divulguant celles-ci avant la tenue d'une enquête, les employeurs ont la possibilité d'éviter les sanctions habituelles. Une campagne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus et à la forte possibilité qu'ils soient découverts. Parallelement, une campagne interne a été menée pour renseigner le personnel de la Commission sur l'existence des abus et sur son rôle dans la protection des deniers publics.





- prévoit une norme variable d'admissibilité permanente aux prestations d'assurance-chômage;
- augmente les pénalités imposées aux prestataires qui refusent un emploi, sont congédiés ou abandonnent un emploi volontairement et sans raison valable.

La nouvelle loi permet également à EIC de soutenir davantage la formation professionnelle et d'autres mesures susceptibles d'aider les prestataires à aborder leurs problèmes d'emploi de manière plus constructive. Il était possible auparavant de verser des prestations à des personnes en formation. Mais la nouvelle loi est beaucoup plus large à cet égard : elle permet à plus de prestataires, dans une plus grande variété de circonstances, d'entreprendre des cours ou chances d'emploi.

## Stratégie de réemploi des prestataires

Les modifications législatives s'inspirent d'un énoncé global, la Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage (SRP), élément important de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre et fruit d'un nouveau partenariat entre les Services d'emploi et l'Assurance.

La SRP encourage les Centres d'emploi du Canada à jouer un rôle plus actif dans les services et les programmes offerts aux prestataires d'assurance-chômage. La Stratégie vise à aider des prestataires choisis à retourner rapidement au travail grâce à des mesures à court terme, ou à améliorer au besoin leur employabilité et leur rémunération grâce à des mesures à long terme.

Nous avons appliqué la SRP dans 35 bureaux pilotes en 1989-1990 pour mettre à l'essai diverses approches et

En 1990, les CEC ont reçu près de 3,7 millions de demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-chômage, soit 15 % de plus qu'en 1989. Cette augmentation est due aux mises à pied qu'a entraînées la récession. Les Centres régionaux d'information ont expédié plus de 31,7 millions de mandats de prestations, dont la valeur dépasse les 13 milliards de dollars, une hausse de 14 %.

Le projet de loi C-21 et la nouvelle réglementation qui l'accompagne ont exigé un énorme effort d'apprentissage de la part des quelque 9 000 fonctionnaires s'occupant de l'assurance-chômage à travers le pays. Grâce à leur collaboration, à la coordination de la formation du personnel et à l'utilisation d'instruments de travail adaptés, l'entrée en vigueur des modifications a pu se faire sans problème majeur.

## Revue du Régime

méthodes d'exécution des services. La mise en oeuvre nationale de la SRP a débuté le 1<sup>er</sup> avril 1990; au 31 mars 1991, la Stratégie était implantée dans 98 % des bureaux.

## Système d'appel de l'Assurance

Conformément à la *Loi sur l'assurance-chômage*, le système d'appel de l'Assurance-chômage permet aux parties intéressées d'en appeler des décisions de la Commission devant un conseil arbitral (tribunal administratif indépendant). Les parties intéressées, y compris la Commission, peuvent en appeler des décisions d'un conseil arbitral devant un juge-arbitre (juge de la Section de première instance de la Cour fédérale). Il y a 99 centres de conseils arbitraux dans l'ensemble du Canada, qui comptent



Arturo Santos, commis aux demandes de renseignements à l'Infocentre téléphonique de l'Assurance de Vancouver. Sur l'ensemble du territoire canadien, il existe 28 infocentres auprès desquels les Canadiens peuvent vérifier l'état de leur demande de prestations. Ce service démontre bien l'engagement d'EIC à fournir à ses clients un service rapide, efficace et accessible.



## Nouveau partenariat entre l'Emploi et l'Assurance

La première *Loi sur l'assurance-chômage* a reçu la sanction royale en 1940. Depuis lors, le Régime d'assurance-chômage est devenu partie intégrante du filet de sécurité sociale et, en termes de dépenses, le plus important programme visant le marché du travail du Canada.

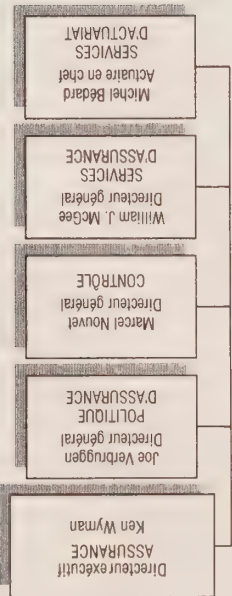
Le Régime s'est toutefois transformé au cours des années pour répondre aux besoins nouveaux. L'année 1990-1991, qui a vu l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), a constitué une étape marquante de l'évolution du Régime : d'un simple moyen de remplacement du revenu, il est devenu un

programme de plus en plus axé sur les mesures actives de réemploi des prestataires.

### Modifications législatives

Le projet de loi C-21, expression légale de la SMMO, a été adopté en novembre 1990. La nouvelle loi :

- supprime la contribution du gouvernement à la Caisse d'assurance-chômage;
- assouplit et rend plus généreuses les modalités relatives aux prestations parentales, de maternité et de maladie;
- respecte mieux la *Charte canadienne des droits et libertés* en étendant la couverture de l'assurance-chômage aux personnes de 65 ans et plus;







des CEC. Ces troupes seront intégrées dans

un cours de formation à l'intention des groupes désignés visant expressément à aider le personnel de première ligne des CEC à servir ces clients. En outre, afin de sensibiliser le personnel d'EIC de tous les niveaux aux problèmes relatifs aux groupes désignés, nous élaborons actuellement un programme de formation du personnel à cet

égard. EIC a fait un effort concerté pour s'occuper des problèmes d'emploi persistants et ancrés dont sont affligées, tant sur le plan structurel que sur le plan historique, les collectivités noires de la Nouvelle-Ecosse. Plusieurs initiatives lancées en 1990-1991 visaient les régions où sont fixées les plus grandes collectivités noires de la province. Le programme de stagiaires membres des minorités visibles, initiative spéciale d'EIC visant à répondre aux besoins urgents en matière d'emploi des étudiants et membres des minorités visibles de la Nouvelle-Ecosse, a été mis en oeuvre à titre de projet pilote. Dans le cadre de ce programme, 32 étudiants ont travaillé dans 14 CEC où ils ont occupé des postes de soutien pour des périodes de un à quatre mois. Comme le programme vise à venir en aide aux étudiants noirs en Nouvelle-Ecosse, un budget de 120 000 \$ sera affecté à son application en 1991-1992. Il sera connu comme Programme de stages pour étudiants noirs (PSEN).

noirs (PSEN).

programme Développement des collectivités. Le gouvernement a consacré 556 674 \$ à huit projets Extension visant à offrir des services spécialisés aux membres des minorités visibles. Quelques 10 000 membres des minorités visibles ont trouvé un emploi régulier par l'entremise d'un CEC, ce qui représente 4,8 % du nombre de placements dans des emplois réguliers. Afin de veiller à ce que les organisations représentant les membres des minorités visibles soient consultées, nous avons produit un rapport à leur intention. En décembre 1990, une réunion avec des représentants des minorités visibles a permis, pour la première fois, d'obtenir l'avis des collectivités quant à la manière de résoudre les problèmes qui se posent à leurs membres sur le marché du travail. EIC a nommé des coordonnateurs partout au pays en vue d'améliorer les services offerts aux membres des minorités visibles et de faire des efforts spéciaux pour assurer à ces personnes un accès juste et équitable aux débouchés d'emploi. Les coordonnateurs aident également à favoriser la pleine utilisation des programmes d'EIC pour répondre aux besoins des employeurs et des organisations en question relativement à l'équité en matière d'emploi. Des troupes pédagogiques axées sur la sensibilisation aux différences culturelles et les relations raciales ont été préparées à l'intention du personnel de première ligne

En 1990-1991, des objectifs ont été établis concernant la participation des membres des minorités visibles dans chacune des composantes de la Planification de l'emploi. Au total, plus de 20 000 personnes ont reçu pour la première fois de l'aide à l'emploi, grâce à la Planification de l'emploi, soit 3 900 participants au programme Développement de l'emploi, 11 900 au programme Intégration professionnelle, 1 600 au Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre, 2 400 au programme Acquisition de compétences et 100 au

## Membres des minorités visibles

EIC poursuivra l'amélioration de ses installations de façon à les rendre accessibles à tous les Canadiens. De plus, en 1991, un programme de formation pilote à l'intention du personnel de première ligne des CEC portera sur la prestation efficace de services aux personnes handicapées. Depuis novembre 1988, EIC a recours au Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) d'origine américaine, pour aider les employeurs désireux d'embaucher des personnes handicapées. JAN est un service téléphonique sans frais qui fournit aux employeurs des renseignements sur les mesures prises par d'autres pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Dans le but de faciliter l'accès à ses programmes et services, EIC a financé une consultation nationale auprès des consommateurs sur l'emploi et les personnes handicapées. Cette consultation a été menée par la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des personnes handicapées, et l'Organisation nationale anti-pauvreté (ONAP). On prévoit que cette consultation permettra de mettre en place un mécanisme de consultation permanente.

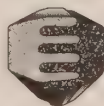
Les programmes de la Planification de l'emploi, principalement Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, ont permis de former plus de 6 800 personnes handicapées au cours de 1990-1991. De plus, les CEC en ont placé 2 600 dans des emplois réguliers. Les projets Extension continuent d'offrir des services spécialisés aux personnes handicapées qui en ont besoin. Il existe actuellement 51 projets de ce type dans tout le pays, dans le cadre desquels EIC a versé plus de 4,9 millions de dollars pour aider celles-ci à devenir aptes à occuper un emploi et, par le fait même, admissibles aux services et programmes réguliers des CEC.

## Personnes handicapées

La formation des autochtones locales, régionales et nationales. La Ministre a engagé 200 millions de dollars annuellement pour les cinq prochaines années aux fins des initiatives d'emploi et de formation des autochtones à EIC. EIC a établi un réseau de coordonnateurs de l'emploi autochtones régionaux. Des conseillers en emploi régionaux autochtones sont également disponibles dans les CEC dont la clientèle se compose surtout de travailleurs autochtones. À cet égard, une grande partie des programmes et des services offerts par EIC dans ce secteur s'adressent à ce groupe désigné. EIC fait partie de la Stratégie canadienne de développement économique pour les autochtones (SCDEA) et coordonne ses efforts avec ceux d'Industrie, Sciences et Technologie Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada pour leur offrir le genre et le niveau de financement et de soutien des programmes nécessaires pour favoriser le développement économique durable et l'emploi.







exercent des professions diverses et perfectionnent leurs compétences.

Les statistiques sur la répartition des placements de femmes révèlent que 88 000 d'entre elles ont été placées dans des emplois réguliers et 19 000 autres ont été placées dans des emplois réguliers

traditionnellement masculins. Les placements de femmes représentent 42 % des placements dans des emplois réguliers et 20 % de ceux faits dans des emplois

traditionnellement masculins.

En 1990-1991, les femmes représentaient 132 400 nouveaux participants aux programmes de la Planification de l'emploi et étaient réparties comme suit :

Développement de l'emploi, 29 500;

Intégration professionnelle, 31 800 et Défi 90, 35 800; Programme relatif aux

pénuries de main-d'oeuvre, 11 100; Acquisition de compétences, 20 500 et Développement des collectivités, 3 700.

## Autochtones

Conformément au mandat d'EIC de

faciliter les modifications requises en vue du fonctionnement efficace du marché du travail et afin de répondre aux besoins de

tous les autochtones, ces derniers et EIC prévoient s'associer dans le cadre d'un

partenariat efficace dans le but de mettre sur pied une main-d'oeuvre autochtone

spécialisée et d'élargir le marché du travail. Les principes de partenariat adoptés par

le groupe de travail sur l'emploi et la formation des autochtones, approuvés par les autochtones et la Ministre, servent de

fondement à une nouvelle relation de travail entre les autochtones et EIC.

Les principes englobent un processus de gestion conjointe des programmes et des services de mise en valeur des ressources

humaines autochtones par EIC et des commissions de gestion de l'emploi et de la

à ce qu'un nombre croissant de femmes

de conformité. Une vérification était en cours auprès de 196 employeurs, et les résultats de la vérification effectuée auprès de 217 autres ont été favorables.

En 1990-1991, le Programme de contrats fédéraux est parvenu au volet suivant de vérification portant sur les résultats. Deux

années après une vérification favorable, chaque organisation est sujette à une

vérification des résultats de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Depuis le début de l'année, nous avons amorcé 17 vérifications dans le cadre du

second volet.

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, nous décernons un prix d'excellence en reconnaissance des efforts

exceptionnels déployés par certaines organisations pour mettre en oeuvre l'équité

en matière d'emploi. Quelque 200 entreprises ont été invitées à se porter

candidates au second concours; le prix devrait être remis à l'occasion d'une

cérémonie prévue pour l'automne 1991. Elles peuvent demander l'aide de conseillers

régionaux afin de présenter leur candidature.

## Emploi des femmes

EIC continue d'aider les femmes à

trouver de l'emploi et à devenir autonomes financièrement. Afin d'améliorer les

services qui leur sont offerts, la plupart des CBC ont nommé des conseillers chargés de la liaison avec les femmes. EIC a également

accordé environ 3,8 millions de dollars pour la réalisation de 23 projets Extension prévus

expressément pour elles.

Le parrainage de cours offerts par l'entremise de l'option Groupe de

coordination du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre est l'un des

moyens par lesquels nous tentons de veiller



quatre groupes désignés. Les résultats sont particulièrement encourageants en ce qui concerne les membres des minorités visibles; toutefois, les données relatives aux autochtones et aux personnes handicapées montrent qu'un travail considérable reste à faire afin d'améliorer leur représentation. EIC surveille les progrès effectués vers la réalisation d'une main-d'oeuvre représentative. Le 4 décembre 1990, la Ministre a déposé le troisième *Rapport annuel* devant le Parlement; ce rapport contenait une analyse et une évaluation des résultats obtenus par les employeurs relativement à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le *Rapport annuel 1990* a permis d'améliorer les services au public en fournissant des informations sur les types de programmes d'équité en matière d'emploi mis en application par les employeurs. Les méthodes d'évaluation y étaient également modifiées, permettant ainsi de mieux comprendre la nature des progrès réalisés dans ce domaine depuis l'adoption de la Loi. En réponse à la demande populaire, plus de 6 000 exemplaires du rapport de la Ministre ont été diffusés.

EIC met un exemplaire des rapports des employeurs à la disposition du public dans plus de 300 bibliothèques aux quatre coins du pays. Il est également possible de se les procurer au prix coûtant dans des librairies autorisées. On trouve dans les Centres d'emploi du Canada des brochures donnant la liste des endroits où l'on peut consulter les rapports renfermant les renseignements nécessaires pour en interpréter le contenu. La Commission canadienne des droits de la personne reçoit également un exemplaire des rapports des employeurs. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut ouvrir une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il existe de la discrimination systémique.

## Programme de contrats fédéraux

*La Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit une amende maximale de 50 000 \$ pour les employeurs qui négligent de présenter un rapport sur leur programme d'équité en matière d'emploi à EIC. En 1990, trois employeurs ont omis de présenter à la Ministre un rapport pour l'année précédente. EIC a entamé des poursuites judiciaires contre ces employeurs; ces causes sont en instance devant les tribunaux.

*La Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit que les dispositions, l'application et l'effet de ces dispositions feront l'objet d'un examen complet en 1991. En prévision de l'examen parlementaire, EIC a publié un document de discussion en août 1990 et tenu des consultations dans l'ensemble du pays, afin de connaître l'opinion des intervenants. Les idées que ces consultations auront fait ressortir seront intégrées au processus d'examen de la Loi.

En vertu du Programme de contrats fédéraux, les entreprises comptant au moins 100 employés qui soumissionnent des marchés gouvernementaux d'une valeur d'au moins 200 000 \$ doivent attester de leur engagement à appliquer un programme d'équité en matière d'emploi. Des vérifications de conformité sont effectuées sur place pour évaluer le respect de l'engagement. Des sanctions, dont l'interdiction de soumissionner des marchés du gouvernement fédéral, peuvent être imposées si l'entreprise ne se conforme pas aux exigences du Programme.

En 1990-1991, le nombre d'entreprises qui s'étaient engagées à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi atteignait plus de 1 300. Près de 750 employeurs ont obtenu des marchés du gouvernement et peuvent donc faire l'objet d'une vérification





déterminer s'ils ont trouvé de l'emploi et si la formation qu'ils ont reçue leur a été utile. L'enquête a donné des résultats encourageants. Les exemples suivants montrent quelques-uns des « taux d'incidence » réalisés. Ces taux correspondent au

pourcentage de participants qui travaillent ou poursuivent leur formation trois mois et huit mois après leur participation à une expérience de travail ou à un programme de formation offert dans le cadre de la PF.

Enquêtes menées auprès des participants

Programmes de la Planification de l'emploi		Développement de l'emploi		Intégration professionnelle		Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre		Acquisition de compétences	
Taux d'incidence 1989-1990	Taux d'incidence après trois mois	52,7	60,8	56,5	77,6	83,5	90,8	86,8	86,8
Taux d'incidence 1990-1991*	Taux d'incidence après huit mois	48,7							

\* Données provisoires

Équité en matière d'emploi

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été promulguée en 1986. L'IC applique cette loi par l'entremise du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Cette loi s'applique aux employeurs régis par le gouvernement fédéral et aux sociétés d'Etat qui comptent au moins 100 salariés. En 1990, la Loi visait 367 employeurs représentant plus de 630 000 employés. Les employeurs sont tenus d'élaborer et d'appliquer des plans et des programmes complets d'équité en matière d'emploi visant, entre autres, à définir et à éliminer

les obstacles à l'emploi, à prendre des mesures spéciales et à adapter, dans la mesure du possible, leurs installations en fonction des différences. Les employeurs doivent également présenter des rapports annuels à l'IC, conformément aux dispositions du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports contiennent des données relatives aux résultats du programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur, y compris la représentation, les échelles de rémunération, les catégories professionnelles ainsi que le nombre de recrutements, de promotions et de licenciements des membres des groupes désignés par rapport aux autres employés de leur effectif. Depuis trois ans, les rapports révèlent une hausse de la représentation de chacun des



commerciales à créer des emplois d'été pour les étudiants.

## Article 25

L'article 25 de la Loi sur l'assurance-

*chômage* prévoit que des prestations d'assurance-chômage peuvent être accordées dans le cadre de projets créateurs d'emploi aux travailleurs mis à pied en période de ralentissement économique, lorsque aucune autre activité productive ne s'offre à eux.

## Groupe désigné

La Planification de l'emploi (PE) vise à fournir de l'aide à ceux qui en ont le plus besoin. Ainsi, nous établissons des objectifs de participation pour des groupes qui doivent surmonter des obstacles particuliers sur le marché du travail. Les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées composent les groupes auxquels la stratégie accorde une attention particulière.

Taux de participation des groupes cibles — Programmes de la PE

Femmes	38,8	Autochtones	6,8	Personnes handicapées	2,0	Membres des minorités visibles	5,9
--------	------	-------------	-----	-----------------------	-----	--------------------------------	-----

## Enquêtes menées auprès des participants

La plupart des participants à la PE doivent répondre à une enquête trois mois après leur participation au projet ou au cours de formation; nous pouvons ainsi

offrir des possibilités de formation; tous ces services visent à aider les jeunes à se préparer à passer du monde des études à celui du travail.

Le programme de 1990 comportait les composantes suivantes :

### Emploi d'été/Expérience de travail (EET) — A permis d'encourager la création de possibilités de perfectionnement et d'expérience professionnelle à l'intention des étudiants, pour lesquelles le gouvernement fédéral a versé 78,8 millions de dollars.

### Ateliers d'orientation au travail (AOT) — A permis d'offrir des services d'orientation à 19 100 décrocheurs ou décrocheurs éventuels ayant trait à leur participation future au marché du travail et de les encourager à terminer leurs études secondaires et ou à poursuivre leur formation. Les dépenses fédérales consacrées aux AOT se sont élevées à 37 millions de dollars.

**Prêts aux étudiants entrepreneurs —** A permis de garantir sans intérêt 767 prêts d'une valeur de 2,1 millions de dollars et ainsi de favoriser l'esprit d'entreprise des étudiants et leur permettre d'exploiter de petites sociétés.

**CFC pour étudiants** — A permis à environ 273 000 étudiants d'obtenir un emploi d'été.

**Programme des stagiaires autochtones** — A permis à 513 étudiants autochtones d'obtenir un emploi d'été lié à leurs aspirations professionnelles.

**Promotion des initiatives privées** — A encouragé les chefs de file du milieu des affaires et les associations





déplacement. En 1990-1991, 168 millions de dollars ont été versés à 219 collectivités dans le cadre de ce programme.

## Programme d'aide à l'innovation

Le Programme d'aide à l'innovation ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'Emploi et Immigration Canada. Il aide des particuliers et des groupes à définir, à élaborer et à mettre à l'épreuve des solutions nouvelles ou améliorées à d'importants problèmes que pose le marché du travail en appuyant des programmes et des projets pilotes et d'autres activités à court terme. En 1990-1991, le Programme d'aide à l'innovation a été divisé en deux composantes : recherche et initiatives spéciales liées au marché du travail. Cette dernière composante s'applique dans le cadre de projets et vise à encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Le programme permet de veiller à ce que la Planification de l'emploi s'adapte à l'évolution des besoins.

Au cours de l'année, le Programme d'aide à l'innovation a fourni 20,9 millions de dollars pour l'exécution de 135 projets.

## Défi 90

Défi fait partie du programme Intégration professionnelle qui vise à encourager les employeurs de chaque secteur de l'économie à créer des emplois d'été pour les étudiants. Défi 90 a permis d'allouer \$115,8 millions de dollars à la création de 73 700 emplois d'été.

Le programme fournit une orientation aux décrocheurs actuels et éventuels, encourage les étudiants entrepreneurs et

En 1990-1991, approximativement 60 100 travailleurs ont profité du programme Acquisition de compétences pour un coût global de 115 millions de dollars.

L'option Travail partagé, une option distincte offerte dans le cadre du programme Acquisition de compétences, permet aux employeurs et aux employés de faire face à un ralentissement et d'éviter des licenciements. En vertu de cette option, les employés conservent leur emploi, mais ils touchent des prestations pour les jours ouvrables où ils ne travaillent pas; pour leur part, les employeurs conservent leurs travailleurs expérimentés.

Au cours de l'année civile 1990, 140 664 personnes ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché des prestations d'assurance-chômage d'un montant total de 61,7 millions de dollars.

## Développement des collectivités

Le programme Développement des collectivités aide les collectivités à définir, élaborer et appliquer des mesures visant à accroître l'emploi permanent et à aider leurs membres à s'adapter à un milieu économique changeant. Le programme est conçu pour répondre aux besoins particuliers des collectivités rurales et éloignées aux prises avec un taux de chômage exceptionnellement élevé.

Des comités d'aide au développement des collectivités mis en place dans le cadre du programme aide les collectivités à évaluer leur situation ainsi qu'à élaborer et à appliquer des plans d'action stratégiques de développement et d'adaptation. Les options du programme Développement des collectivités permettent aux petites entreprises de mettre leurs plans à exécution en leur offrant une aide à l'expansion, à l'entrepreneuriat, à la formation et au



## Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre aide les employeurs à répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre en formant des travailleurs pour que ces derniers assurent la relève dans des secteurs touchés ou menacés par un manque de main-d'oeuvre. Le programme aide également les employeurs à assumer les frais de formation et de déplacement engagés afin de permettre à des travailleurs d'acquérir des compétences en demande à l'échelle régionale ou nationale.

En 1990-1991, 254,3 millions de dollars ont été versés pour aider 131 300 travailleurs à acquérir des compétences recherchées par les employeurs.

## Programme Acquisition de compétences

Le programme Acquisition de compétences aide les travailleurs dont les emplois sont menacés par l'évolution de la technologie et du marché, au moyen de programmes de formation, d'aide au déplacement et d'autres mesures reliées à l'industrie. L'option Emploi continu permet à l'entreprise nouvelle ou en croissance de former et d'embaucher des travailleurs que d'autres sociétés viennent tout juste de licencier. Les participants au programme Acquisition de compétences peuvent également bénéficier de l'option Aide au déplacement et aide de voyage.

L'option Fonds de fiduciaire pour la formation favorise la prise d'un engagement à long terme de la part de l'employeur et, selon le cas, des employés, d'appuyer l'acquisition de compétences et le recyclage pour faciliter l'adaptation à l'évolution de la technologie et du marché.

dollars, à la suite de l'adoption du projet de loi C-21.

## Développement de l'emploi

Le programme Développement de l'emploi aide les chômeurs de longue date, généralement ceux qui ont chômé au moins 24 des 30 dernières semaines. Le programme leur permet d'acquérir à la fois une formation en cours d'emploi et une formation théorique. En 1990-1991, il y a eu 84 500 participants au programme, pour lequel le gouvernement fédéral a déboursé 449,6 millions de dollars.

## Intégration professionnelle

Le programme Intégration professionnelle vise les personnes qui éprouvent de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à s'y réintégrer. Il s'adresse aux jeunes, en particulier aux décrocheurs, aux femmes qui ont de la difficulté à passer de la maison au marché du travail et aux personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi.

Une de ses composantes, Défi, aide les étudiants et les décrocheurs récents à acquérir une expérience de travail et à faire une expérience d'apprentissage pendant les mois d'été. Les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire sont également admissibles aux projets lancés dans le cadre de l'option Alternance travail-études.

En 1990-1991, 73 700 participants ont profité de Défi 90, pour lequel le gouvernement fédéral a versé \$115,8 millions de dollars. Quelque 76 300 personnes ont reçu une aide dans le cadre des autres options du programme d'intégration professionnelle, pour lesquelles le gouvernement fédéral a déboursé 402,8 millions de dollars.





- **Reconnaissance et récompenses** — Nous créerons des récompenses et des activités visant à reconnaître les réalisations découlant de la PRH. Les bons employés du Ministère seront ainsi mis en valeur et serviront de modèle aux autres membres du personnel.

## Mise en valeur des ressources humaines : la Planification de l'emploi

Depuis la mise en application de la Planification de l'emploi (PE) en 1985, plus de deux millions de Canadiens ont bénéficié des compétences et de l'expérience qu'elle leur a permis d'acquérir. EIC offre la plupart de ses activités de formation et de perfectionnement professionnel dans le cadre de la PE, qui repose sur trois principes :

- Nous devrions d'abord venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin.
- Nous devrions utiliser les programmes et les services qui répondent le mieux aux besoins particuliers.
- Les décisions devraient être prises à l'échelle locale.

La PE comporte six programmes fondamentaux : Développement de l'emploi, Intégration professionnelle, Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre, Acquisition de compétences, Développement des collectivités et Programme d'aide à l'innovation.

La plupart des activités qui suivent ont été financées par le Fonds du revenu consolidé auquel est venu s'ajouter une somme additionnelle de 50,9 millions de

La stratégie de PRH, qui s'insère dans la SMMO, comporte quatre éléments principaux :

- **PRH à l'échelle locale** — En avril 1990, plus de 30 collectivités de l'ensemble du pays ont amorcé un projet de recherche visant à mettre à l'épreuve diverses méthodes qui permettraient aux CEC d'aider les employeurs locaux à appliquer la PRH. Dans bien des cas, les CEC fournissent cette aide en vertu d'accords conclus avec une tierce partie. Ce projet a entraîné l'élaboration d'une activité nationale dont l'application devrait commencer au début de 1991-1992.

□ **PRH à l'échelle sectorielle** — Nous avons réussi à conclure des accords de PRH avec divers secteurs, notamment l'industrie manufacturière canadienne de produits électroniques et électroniques et l'industrie canadienne d'entretien et de réparation d'automobiles. Le financement fourni par la SMMO permettra à d'autres secteurs de profiter de cette aide. Ces accords et ces études permettront de mieux définir les exigences en matière de formation et d'élaborer des normes relatives à la formation pour de nombreux secteurs industriels.

□ **Financement de démarrage** — Ces sommes permettront à EIC de « donner le coup d'envoi » à des initiatives dans deux secteurs : a) établissement des structures requises afin d'exécuter les activités de PRH (p. ex., conseils patronaux-syndicaux, associations sectorielles, organisations professionnelles); b) mise en oeuvre d'initiatives de formation recommandées afin de résoudre les problèmes relevés au cours d'études relatives à la PRH.



présidés par une personne indépendante; un agent du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie y siège d'office.

En 1990-1991, plus de 700 accords dont la valeur globale s'élève à environ 16,9 millions de dollars, ont été conclus.

En outre, EIC offre un Service d'aide à l'adaptation de l'industrie à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins globaux des associations nationales d'industries, de travailleurs et de professionnels en matière de planification des ressources humaines et d'adaptation.

## Service d'emploi agricole du Canada

Environ 112 bureaux du Service d'emploi agricole (SEA) offrent des services d'emploi spécialisés aux agriculteurs et aux travailleurs. Les bureaux sont exploités par des entrepreneurs indépendants en vertu d'un marché conclu avec EIC, mais ils entretiennent des relations étroites avec les CEC. En 1990, les bureaux des SEA ont comblé environ 265 500 postes vacants.

Le secteur privé et EIC ont récemment étudié le programme et recommandé d'en élargir le mandat.

Des protocoles d'entente fédéraux-provinciaux prévoient un mécanisme de collaboration et de consultation entre EIC et les provinces touchant le perfectionnement et l'emploi des travailleurs agricoles canadiens dans le secteur agricole primaire. En 1989-1990, un protocole d'entente fédéral-provincial a été conclu avec la Nouvelle-Ecosse, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et le Manitoba. Les négociations se poursuivent avec les autres provinces, et d'autres modalités d'examen des initiatives agricoles ont été établies.

En 1990-1991, les dépenses au titre des SEA ont totalisé 10,4 millions de dollars.

## Programme canadien de réorientation des agriculteurs

Le Programme canadien de réorientation des agriculteurs, financé par Agriculture Canada et offert par EIC, fournit un soutien du revenu provisoire et une aide à l'adaptation aux membres de familles agricoles qui doivent trouver un autre emploi. Au cours de 1990-1991, les familles agricoles ont reçu une aide financière se chiffrant à 6,3 millions de dollars. Depuis septembre 1986, 3 620 familles agricoles ont participé au programme.

## Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger

Les dispositions prises continuent de permettre le recrutement ordonné de travailleurs étrangers pour répondre aux besoins temporaires des employeurs offrant des emplois agricoles saisonniers. En 1990, 7 394 travailleurs sont venus des Antilles, tandis que 5 204 sont venus du Mexique. La plupart d'entre eux ont travaillé dans des fermes et des conserveries de l'Ontario; d'autres sont allés travailler en Alberta, au Manitoba et en Nouvelle-Ecosse.

## Planification des ressources humaines

En 1990-1991, EIC s'est engagé dans une vaste initiative de planification des ressources humaines (PRH) dans le cadre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) et a débloqué des sommes destinées à promouvoir la PRH auprès de certains secteurs et de certaines industries, associations professionnelles et entreprises privées et à les aider à l'appliquer. La PRH englobe la planification de l'équité en matière d'emploi.





## Extension

Le programme Extension s'allie à des organismes locaux pour offrir des services d'emploi aux clients qui ont des besoins particuliers, auxquels les CEC ne peuvent répondre.

En 1990-1991, environ 26 millions de dollars ont été versés en vertu de marchés de services à des organismes qui ont parrainé des projets dans le cadre de ce programme. Environ 740 conseillers et autres employés de projets ont fourni des services à près de 1 100 collectivités. Parmi les hommes et les femmes qui ont sollicité l'aide d'un projet Extension, plus de 65 000 ont trouvé un emploi à temps plein ou à temps partiel.

## Counselling d'emploi

Les CEC offrent aux clients-travailleurs un service de counselling d'emploi afin de les aider à définir des possibilités d'emploi, à réaliser, à établir des objectifs d'emploi, à acquérir les compétences requises et à mettre en oeuvre des plans d'action pour chercher, trouver et conserver un emploi. Les conseillers en emploi utilisent souvent des tests psychométriques, des instruments particuliers de counselling ainsi que divers programmes, notamment des stratégies de recherche d'emploi, pour aider les clients à atteindre leurs objectifs.

En 1990-1991, nous avons élargi la définition de counselling d'emploi pour qu'elle englobe la consultation et la coordination, parallèlement à un usage accru des ressources communautaires afin de réaliser les objectifs d'EIC.

## Services de diagnostic

Le programme Services de diagnostic sert à fournir aux conseillers en emploi des renseignements sur les facteurs physiques, sociaux et psychologiques pouvant influencer

## Adaptation au marché du travail

### Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie finance jusqu'à 50 % des coûts d'établissement de comités mixtes, en vertu d'accords officiels entre les travailleurs, les employeurs et Emploi et Immigration Canada (et, dans certains cas, les provinces ou les municipalités), afin de résoudre les problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre en milieu de travail. Ces comités sont

### Formation des conseillers

Le Programme de formation axé sur les compétences en counselling d'emploi dote les conseillers des compétences, des connaissances et des comportements dont ils ont besoin pour évaluer les besoins des employeurs et des travailleurs.

Des composantes axées sur les besoins des employeurs aident le personnel à élaborer et à appliquer des plans de marketing qui facilitent l'adaptation au marché du travail au moyen de programmes et de services du service », et les conseillers sont incités à intervenir à l'échelle locale tout en ayant une vision globale et à créer des partenariats entre Emploi et Immigration Canada et le secteur privé.





d'abord été installé dans 54 CEC. Le système est maintenant utilisé dans plus de 200 CEC, qui ont servi quelque 30 000 clients en 1990-1991.

## Placement

### Centres d'information sur l'emploi

La plupart des CEC sont dotés d'un Centre d'information sur l'emploi où les travailleurs peuvent choisir une profession ou un emploi d'après les renseignements fournis sur les conditions d'emploi en général de même que sur des postes vacants précis. Les travailleurs peuvent également, au besoin, être présentés comme candidats à des emplois.

De plus en plus de CEC adoptent la méthode d'affichage d'offres sans intermédiaire pour rendre les renseignements accessibles aux clients. Dans ce cas, les offres d'emploi affichées dans les Centres d'information sur l'emploi renferment des renseignements complets sur les employeurs pour permettre aux travailleurs de s'adresser à eux directement.

### Centres d'emploi du Canada pour étudiants

D'avril à août 1990, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants, où travaillaient 1 094 étudiants de dernière année et diplômés récents du niveau postsecondaire. Ces CEC ont effectué environ 273 000 placements temporaires ou occasionnels, la plupart dans le secteur privé, au coût de 9,7 millions de dollars. Ce nombre représente une diminution de 24 % par rapport à l'année précédente.

professionnels et à des usagers de données professionnelles de valider l'ébauche de la Classification nationale des professions, afin de garantir sa précision et l'utilité de sa structure. Statistique Canada a participé à l'établissement final des groupes de base de salaires, afin de pouvoir élaborer un guide de codification de la Classification nationale des professions en vue du Recensement de 1991.

EIC bénéficiera de meilleures statistiques en ce qui concerne les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, la planification des ressources humaines et l'équité en matière d'emploi.

JOBSCAN est une base de données sophistiquée qui contient les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs. C'est un outil important, dont les fonctions complexes de recherche et de présentation de rapports permettent d'assortir les emplois et les travailleurs et d'analyser des données relatives au marché du travail.

### Information sur les carrières

EIC fournit également des informations sur les choix de carrière et les divers types d'emploi offerts au Canada. Par exemple, le programme relatif aux conditions d'exercice ou de profession se compose d'une série de 110 brochures. Chaque brochure est consacrée à une profession et contient la description des tâches de cette profession ainsi que de la réglementation professionnelle et des exigences d'accréditation qui s'y rattachent. Les brochures sont très utiles au personnel des CEC, des ambassades du Canada et des bureaux des visas partout dans le monde. Au cours de 1990-1991, 13 professions sont venues s'ajouter à la liste.

CHOIX est un système informatisé de renseignements sur les carrières, qui a





éloignées ou isolées. EIC offrait également des services par l'entremise de 100 CEC sur le campus de collèges et d'universités et, d'avril à août, dans plus de 400 CEC pour étudiants. D'autres services d'emploi ont également été offerts au moyen des projets Extension ou par l'entremise du Service d'emploi agricole.

## Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage

La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) est un élément important de la Stratégie de mise en valeur de la

main-d'oeuvre. La SRP vise à aider des prestataires d'a.-c. à obtenir rapidement un nouvel emploi à l'aide de mesures à court terme ou, au besoin, à améliorer leur employabilité et à accroître leur revenu au moyen de programmes de longue durée.

La Stratégie de réemploi des prestataires permet aux CEC de jouer un rôle proactif dans la prestation des services et l'exécution des programmes destinés aux prestataires d'a.-c. Ce partenariat récemment établi entre l'Emploi et l'Assurance améliorera notre service à la clientèle.

## Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail est un des principaux éléments de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. L'objectif est de diffuser de l'information à jour et utile sur le marché du travail aux travailleurs et aux employeurs, de même qu'aux groupes, aux organismes et aux établissements communautaires. À l'échelon local, le Centre d'emploi du Canada (CEC) est le point de collecte,

d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail. Muni de cette information, le CEC est plus en mesure de planifier l'élaboration, l'administration et l'exécution de tous les programmes et services pertinents d'EIC et de prévoir les changements plus facilement, de modifier, au besoin, ses objectifs et ses priorités et de contribuer à rendre le marché du travail plus efficace.

## Système national des services d'emploi

Le Système national des services d'emploi est un système d'information automatisé conçu pour offrir un service plus rapide et fournir des renseignements plus exacts aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs. Les exigences d'un emploi vacant dont fait part un employeur à un Centre d'emploi du Canada (CEC) peuvent être rapidement communiquées aux autres CEC dans les grandes régions urbaines, permettant ainsi de trouver des candidats ayant les qualités requises. Ce système leur donnant accès aux emplois dans les autres secteurs de leur ville. Au cours du dernier exercice financier, le Système national des services d'emploi a été amélioré et étendu à presque tous les CEC.

## Classification nationale des professions

La Classification canadienne descriptive des professions sera graduellement remplacée par la nouvelle Classification nationale des professions et par JOBSCAN. Le nouveau système de classification facilitera la cueillette, l'analyse et la communication de statistiques et d'informations au sujet des professions. Nous avons demandé à des spécialistes en



## Aperçu du programme d'emploi

Emploi et Immigration Canada collabore étroitement avec les partenaires économiques et sociaux pour offrir aux travailleurs et aux employeurs des services dans les quatre secteurs suivants :

- **Information sur le marché du travail** — Ce service fournit des renseignements qui servent de fondement aux décisions relatives au marché du travail.

- **PlACEMENT** — Ce service vise à assortir les travailleurs compétents ou disponibles aux emplois vacants et à permettre aux employeurs de trouver rapidement les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin.

- **Services d'adaptation** — Ces services visent à encourager le secteur privé à planifier ses ressources humaines et à aider les entreprises et les particuliers à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.

- **Mise en valeur des ressources humaines** — Ce service prévoit des mesures qui s'adressent à ceux qui ont le plus besoin d'aide en matière d'emploi, l'accent étant mis sur les personnes, les employeurs et les collectivités qui bénéficieraient le plus d'un appui gouvernemental.

Les projets des Centres d'emploi du Canada, notamment Extension, fournissent aux employeurs des services de sélection et de présentation et aident les entreprises et les industries à déterminer leurs besoins en ressources humaines. En 1990-1991, EIC administrait 470 CEC réguliers et offrait des services itinérants à 187 collectivités

besoin. EIC doit donc être prêt à abandonner une partie du contrôle qu'il détient sur les décisions relatives aux politiques et aux programmes. L'expérience d'autres pays et les opinions des chefs de file du marché du travail canadien mettent l'accent sur le besoin d'organisations dont le rôle dépasse celui de « conseiller » qu'elles ont toujours tenu. Les commissions auront plus qu'un simple rôle consultatif. Dans la mesure où chaque commission pourra parvenir à un consensus, le gouvernement s'attend à pouvoir fonder son intervention sur ce consensus.

## Programmes nouveaux et améliorés

Le rapport de la phase I du CCMTP contenait de nombreuses recommandations sur la façon de poursuivre l'application de la SMO, qui nous pressaient de simplifier nos programmes et nos services et d'axer nos activités sur les besoins de la clientèle. En réponse à ces recommandations, nous avons commencé à élaborer une nouvelle structure de programmes et services d'emploi, plus simple. Cette structure comporte quatre composantes : information et initiatives spéciales, amélioration de l'employabilité, adaptation au marché du travail et développement des collectivités. Au cours de l'année qui vient, nous collaborerons étroitement avec la nouvelle commission afin d'épurer cette structure et de mettre en place des programmes et des services fidèles aux idées mises de l'avant par les groupes de travail du CCMTP.





professionnel des sans-emploi. Avant

l'adoption du projet de loi, EIC avait déjà

apporté un certain nombre de changements

importants. Un nouveau mandat d'Emploi et

d'Assurance souligne le rôle des Services

d'emploi et du Régime d'assurance-chômage,

qui, en collaboration avec d'autres

partenaires du marché du travail, veillent au

fonctionnement efficace du marché du

travail canadien. En outre, EIC a intégré

d'avantage les services d'a.-c. aux services

d'emploi pour en faire le fondement de la

Stratégie de réemploi des prestataires. Ces

travaux sont continus et font partie

intégrante de la SMMO.

La réaffectation des fonds de l'A.-c.

entraînera une hausse de 50 % des dépenses

fédérales consacrées à la formation de la

main-d'oeuvre. Conformément aux autres

principaux objectifs de la SMMO —

participation et sensibilisation accrues du

secteur privé au perfectionnement de la

main-d'oeuvre — en juin 1989, le

gouvernement a demandé l'avis d'un large

éventail d'intervenants non gouvernementaux

quant à l'utilisation la plus efficace des

fonds supplémentaires.

## Consultations du CCMTP

Le Centre canadien du marché du travail

et de la productivité (CCMTP) a été chargé

de la gestion de la série de consultations qui

s'imposait. Les consultations du CCMTP

visaient à permettre aux groupes intéressés

du secteur privé d'abord de réaliser ce qui

les distinguait relativement à leurs priorités

quant au marché du travail et ensuite, après

l'obtention d'un consensus, de présenter des

propositions au gouvernement.

Tous conviennent que les résultats de ces

consultations représentent un grand pas vers

l'obtention d'un consensus entre les entreprises,

les syndicats et le gouvernement. Au cours

de la première phase de ces consultations, le

monde des affaires, les syndicats, les

groupes d'action sociale et les

établissements de formation ont participé à

sept groupes de travail, qui ont présenté des

rapports à la ministre de l'Emploi et de

l'Immigration en mars 1990. Ces rapports

contenaient une importante batterie de

recommandations sur la mise en oeuvre de

la SMMO et sur la réforme des politiques et

programmes relatifs au marché du travail.

Bon nombre des recommandations des

groupes de travail portaient sur les moyens

d'accroître la participation du secteur privé

aux décisions concernant la formation et le

perfectionnement professionnel; toutefois,

les recommandations reflétaient diverses

façons d'aborder cette question. La Ministre

a donc demandé au CCMTP d'effectuer une

seconde phase de consultations qui

regrouperait ces diverses recommandations

en une proposition unique et complète. Le

rapport sur la phase II, présenté à la

Ministre en juillet 1990, fournissait des

recommandations précises en vue de

l'élaboration d'un système permanent qui

assurerait la participation continue du

secteur privé aux décisions visant la

formation et la mise en valeur de la

main-d'oeuvre.

## Un nouveau rôle pour le secteur privé

La création de la Commission canadienne

de mise en valeur de la main-d'oeuvre et les

diverses initiatives visant à établir des

commissions dans le secteur privé aux

échelles provinciale, territoriale et locale

découlent directement des recommandations

de la phase II.

Si nous voulons que les commissions

jouent leur rôle et favorisent un nouvel

engagement à l'égard de l'excellence en

matière de formation, elles doivent disposer

de l'autonomie et de l'autorité dont elles ont





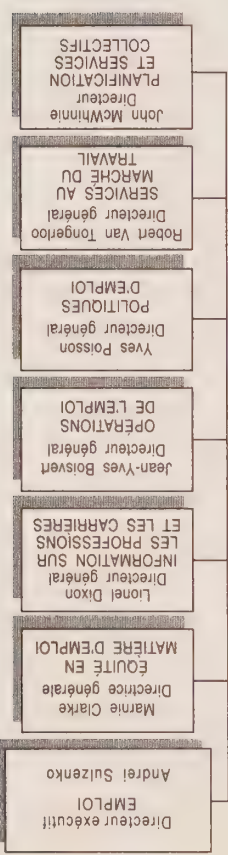
## Mobilisation de nos partenaires

En 1985, le gouvernement a amorcé la Planification de l'emploi (PE), stratégie axée sur les besoins en formation et en perfectionnement professionnel des membres de la population active qui en ont le plus besoin. Dans le cadre de la PE, nous mettons l'accent sur la souplesse des programmes du marché du travail en prenant les mesures qui permettaient de répondre le mieux aux besoins personnels des clients : participation du secteur privé à la définition des besoins en matière de formation et souplesse à l'échelle locale, de façon que les programmes reflètent les conditions réelles des marchés du travail locaux.

La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) se fonde sur le

succès de la PE. La SMMO, lancée en 1989, s'attache aux points suivants :

- La nouvelle orientation du Régime d'assurance-chômage, passe d'un rôle essentiellement passif de soutien du revenu à un rôle plus actif, axé sur des mesures de réemploi des prestataires.
  - La priorité que tous les partenaires du marché du travail — entreprises, syndicats, enseignants, groupes d'action sociale ainsi que tous les ordres de gouvernement — doivent accorder au perfectionnement professionnel de tous les Canadiens.
- Le projet de loi C-21, adopté en novembre 1990, a servi de fondement législatif à la réorientation du Régime d'assurance-chômage et permet au gouvernement de réaffecter quelque 800 millions de dollars de la Caisse d'assurance-chômage aux initiatives axées sur la formation et le perfectionnement





L'Île-du-Prince-Édouard (1,5 %), le Nouveau-Brunswick (1,3 %), la Saskatchewan (0,9 % chacune). L'emploi a diminué en Ontario (-1,6 %), à Terre-Neuve (-0,7 %) et au Québec (-0,1 %).

L'emploi a augmenté dans certains secteurs d'activité au cours de 1990-1991. Les services communautaires, personnels et aux entreprises (hausse de 3,1 %) arrivent en tête de liste, suivis des finances, de l'assurance et de l'immobilier (hausse de 2,0 %), de l'agriculture (hausse de 1,8 %) et du commerce (hausse de 1,6 %).

La hausse de l'emploi en 1990-1991 s'est manifestée dans le seul secteur des services, qui mobilise environ 70 % de l'ensemble de la population active. Dans le secteur de la fabrication de marchandises, l'emploi a diminué, surtout dans l'industrie manufacturière.

En 1990-1991, le nombre d'emplois à temps plein a baissé de 88 000, soit 0,8 %, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 55 000, soit 2,9 %. En 1989-1990, le nombre d'emplois à temps plein avait augmenté de 212 000, soit 2,0 %.





La hausse du taux de chômage découlait, en grande partie, de la croissance de la population active, qui a augmenté de 152 000, soit 1,1 %, entre 1989-1990 et 1990-1991. Toutefois, la croissance de la population active a été plus lente que l'année précédente, où elle avait augmenté de 1,6 %.

Le taux de chômage a baissé au Nouveau-Brunswick (-0,3 %) et en Saskatchewan (-0,2 %). Il a augmenté en Ontario (de 2,1 %, à Terre-Neuve (de 1,6 %, au Québec (de 1,3 %, à l'Île-du-Prince-Édouard (de 0,6 %, en Nouvelle-Écosse (de 0,5 %); il a augmenté de 0,4 % au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique. Ce taux s'est maintenu au-dessus de la moyenne dans la région Atlantique et sous la moyenne dans la région de l'Ouest.

Chez les hommes adultes, le nombre de travailleurs a diminué de 10 000, soit 0,2 %, après avoir augmenté de 1,8 % en 1989-1990. Au cours de l'année, le taux de chômage des hommes adultes, qui s'élevait à 6,2 % en 1989-1990, est passé à 7,6 %. En 1990-1991, le nombre de travailleurs adultes a augmenté de 117 000, soit 2,6 %, alors que l'augmentation avait été de 157 000 en 1989-1990, à mesure que croissaient le nombre de femmes dans la population active et leur taux de participation. Chez les femmes adultes, le taux de chômage est

La population des jeunes (15 à 24 ans) a continué de décroître, de même que le nombre de jeunes travailleurs. La baisse des niveaux d'emploi des jeunes a entraîné une hausse du taux de chômage de 13,8 %, comparativement à 11,4 % en 1989-1990. Dans la plupart des provinces, l'emploi a augmenté en 1989-1990. C'est en Colombie-Britannique que s'est manifesté le taux de croissance le plus élevé (1,7 %); viennent ensuite la Nouvelle-Écosse et

## Statistiques relatives à l'emploi

appliquer le changement, mais aussi pour devenir des « agents » de changement et faire preuve, plus que jamais, de compétence et de jugement dans la communication d'objectifs et l'obtention de consensus.

Après une période de croissance économique constante, le Canada, comme les autres pays occidentaux, a traversé une période de ralentissement au cours de 1990-1991. La baisse qui s'est manifestée dans le secteur de l'emploi et la hausse du taux de chômage se sont répercutées sur les activités d'EIC.

L'emploi global a accusé une légère baisse. Au cours de l'exercice financier, 12 496 000 Canadiens avaient un emploi, soit une diminution de 33 000 ou 0,3 %. Durant l'année précédente, le nombre de travailleurs avait augmenté de 219 000 ou 1,8 %.

Après avoir légèrement augmenté au cours du premier trimestre, le nombre de travailleurs a diminué de 29 000, soit 0,2 %, durant le deuxième trimestre, de 88 000, soit 0,7 % au cours du troisième trimestre et de 183 000, soit 1,5 %, pendant le dernier trimestre de l'exercice financier.

Cette baisse, combinée à la croissance constante de la population active, a fait passer le taux de chômage de 7,5 % en moyenne au cours de l'année 1989-1990 à 8,8 % en 1990-1991. Le taux s'est maintenu à 7,5 % durant le premier trimestre, mais a augmenté à 8,3 % durant le deuxième trimestre, à 9,1 % au cours du troisième trimestre, pour atteindre 10,1 % pendant le dernier trimestre.





à nos clients et à collaborer avec ceux qui ont un intérêt dans nos activités. Il faut accorder une égale importance au travail d'équipe de nos employés et les inciter à partager une vision commune de notre mandat.

Durant l'année 1990-1991, nous avons mis de l'avant un certain nombre d'activités visant à favoriser cet engagement envers le service et le partenariat, depuis nos initiatives « CIC=Service » à l'intention du personnel de l'Immigration jusqu'à des réunions de gestionnaires de l'ensemble du

pays au cours desquelles nous nous penchions sur le partenariat. Nous avons

réalisé des progrès importants en ce qui concerne l'intégration des programmes et des services d'emploi et d'a.-c. recommandée dans la Stratégie de mise en valeur de la

main-d'oeuvre. Nous avons également mis sur pied un service d'expansion ministérielle afin de coordonner les changements majeurs que nous apportons

dans l'ensemble du Ministère. Conformément à notre philosophie de gestion, toutes ces activités mettent l'accent sur l'importance de bonnes communications

internes dans l'ensemble du Ministère, qui constituent le fondement d'une vision partagée des objectifs du Ministère et des moyens de les réaliser.

## Défis à relever

En 1990-1991, nous avons jeté les fondations d'un partenariat accru avec les bénéficiaires de nos services ainsi qu'au sein du Ministère. Au cours de l'année qui vient, nous devons surtout continuer de bâtir.

En ce qui concerne l'Immigration, il faudra mettre en place le plan quinquennal et en surveiller l'exécution, de concert avec nos partenaires. Nous devons élaborer et améliorer les mécanismes recommandés par la Stratégie

d'intégration fédérale, conjointement avec les provinces, les organismes au service des immigrants et d'autres organisations qui offrent des services d'établissement. Dans le cadre du plan quinquennal, nous étudierons également les nouveaux accords relatifs à l'immigration conclus avec les gouvernements provinciaux. En outre, nous examinerons des moyens d'améliorer davantage notre processus de détermination du statut de réfugié qui a

été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 1989. Pour ce qui est des programmes d'emploi et de l'utilisation des fonds de l'Assurance-

chômage à des fins productives, le service à la clientèle demeure au sommet de l'ordre de priorité. Il faudra élaborer les programmes et les services intégrés et axés sur la clientèle qui permettent le mieux de réaliser les objectifs de la Stratégie de mise

en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Les consultations du Centre canadien du marché du travail et de la productivité sur la

SMMO ont entraîné de nombreuses recommandations détaillées sur la façon d'améliorer les programmes et les services. Nous collaborerons étroitement avec la

nouvelle Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre à l'application de ces recommandations.

Un problème fondamental se posera dans tous les secteurs : réaliser ce que le Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur le service au public appelle une transformation

« d'un organisme qui prime les directives et le contrôle en un organisme voué au service et à la qualité ». Nous nous sommes engagés dans cette voie il y a déjà plusieurs années et

progressons maintenant vers de nouveaux types de partenariat avec nos partenaires du marché du travail.

Afin d'établir de nouveaux partenariats aux niveaux local, régional et national, il ne s'agira pas simplement d'adopter un nouvel ensemble de règlements. Nous ferons appel aux employés d'EIC, non seulement pour

## Plan d'immigration pour 1991-1995

été prolongés, jusqu'à ce que les nouveaux accords quinquennaux soient élaborés.

En octobre 1990, la Ministre a déposé le *Plan d'immigration pour 1991-1995* du

gouvernement canadien. La loi exige que le gouvernement dépose un plan chaque

automne; celui-ci comporte un certain

nombre d'innovations importantes.

Premièrement, il s'agit d'un plan « quinquennal », plutôt que du plan annuel

traditionnel. Il élargit les limites de notre planification et permet donc à d'autres

ordres de gouvernement, à des organismes au service des immigrants ainsi qu'à des ministères et à des organismes fédéraux de

préparer et d'élaborer des programmes et des services plus stables.

Deuxièmement, le Plan découle d'une série de consultations et de rencontres

échelonnées sur deux ans avec des représentants de tous les secteurs de la

société provenant des quatre coins du pays. Ces consultations, parmi les plus imposantes

effectuées ces dernières années, ont révélé que les objectifs nationaux fondamentaux de nos programmes et de nos services

d'immigration faisaient l'objet d'un vaste

consensus.

Troisièmement, le Plan contient des

dispositions relativement à une stratégie

détaillée d'intégration des immigrants,

première du genre. Les consultations ont

révélé un solide consensus quant au besoin

d'accroître nos efforts pour aider les

immigrants et les réfugiés à s'acclimater à

leur nouvelle vie. La stratégie d'intégration

favorise une collaboration plus efficace

entre toutes les parties qui offrent des

services d'établissement et permet

d'accroître considérablement le financement

des programmes de cours de langue.

## Initiative L'école avant tout

En février 1990, le ministre d'État la

Jeunesse a lancé l'initiative fédérale L'école

avant tout, qui vise à réduire le taux de

décrochage qui sévit dans les écoles

secondaires, taux qui se situe actuellement à

30 %. Cette initiative encourage les efforts

collectifs à l'échelle nationale et

communautaire en vue d'élaborer des

solutions au problème du décrochage, tout

en reconnaissant la responsabilité

fondamentale des provinces en matière

d'éducation.

L'une des principales composantes de

l'initiative L'école avant tout porte sur la

mobilisation des intervenants en vue de

résoudre le problème. Durant l'année, un

certain nombre de tables rondes ont réuni

des groupes ayant des intérêts particuliers de

l'ensemble du pays, y compris des

décrocheurs potentiels, des autochtones, des

organisations au service de la jeunesse, des

membres des minorités visibles et des

groupes de bénévoles. En outre, des

représentants du monde des affaires et du

secteur de l'enseignement se sont réunis à

l'occasion d'une importante conférence afin

d'élaborer des solutions conjointes au

problème.

Au cours du mois de mars 1991, une

campagne publicitaire nationale, menée

notamment à la télévision et dans les

journaux, a contribué à sensibiliser

d'avantage la population aux problèmes

relés au décrochage et souligné

l'importance d'une bonne formation de base

en milieu de travail.

## Partenariats internes

De nouveaux partenariats avec des

personnes et des organisations extérieures

à EIC commandent des changements

« au sein » d'EIC, c'est-à-dire un engagement

encore plus fort à offrir un service de qualité







par des groupes autochtones et des représentants d'Emploi et Immigration Canada, constitue un élément essentiel de cette stratégie. Ces commissions permettent aux autochtones de collaborer avec des responsables pour établir leurs propres priorités en matière de mise en valeur des ressources humaines aux niveaux local, régional et national. Elles veillent à ce que les activités de formation et d'aide à l'emploi dans leur collectivité soient, dans la mesure du possible, exécutées, administrées et contrôlées par les autochtones, en association avec le gouvernement fédéral. Les commissions de gestion de l'emploi et de la formation des autochtones seront étroitement liées à d'autres commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre aux échelles locale, provinciale/territoriale et nationale.

## Négociations fédérales-provinciales-territoriales

À la suite des recommandations contenues dans les rapports des groupes de travail sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre présentées au Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), le gouvernement fédéral a amorcé des discussions intenses avec les provinces et les territoires. En mai 1990, les deux ordres de gouvernement ont élaboré un énoncé de principes pluriilatéral qui sert de nouveau cadre pour les négociations bilatérales.

L'énoncé de principes fait ressortir quatre thèmes principaux qui définissent la direction et les objectifs généraux des deux ordres de gouvernement en ce qui concerne la perfectionnement de la main-d'œuvre :

### □ Partenariat entre le gouvernement et le secteur privé

— Les deux ordres de gouvernement souhaitent une plus grande participation du secteur privé

## Amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale

- **Réciprocité** — Les deux ordres de gouvernement devraient définir clairement leurs obligations et leurs engagements relativement au perfectionnement de la main-d'œuvre.
- **Complémentarité** — Afin d'éviter la répétition d'activités, toutes les parties devraient se partager le travail.
- **Valorisation de la formation** — Nous devons encourager les employeurs et les travailleurs à nourrir un intérêt réel envers la formation et le perfectionnement professionnel.

Divers programmes et services axés sur l'amélioration de l'employabilité sont offerts aux bénéficiaires d'aide sociale (BAS) en vertu d'accords fédéraux-provinciaux-territoriaux. Au cours de 1990-1991, les négociations portant sur un nouvel ensemble d'accords BAS quinquennaux — y compris, pour la première fois, des négociations avec le gouvernement territorial du Yukon — ont considérablement progressé.

Durant l'année, un comité de direction des sous-ministres a convenu des principes et des composantes de nouveaux accords quinquennaux. Les concepts nouveaux ou élargis englobent l'établissement de programmes améliorés, de meilleures relations entre les CEC et les bureaux d'aide sociale, des interventions de longue durée visant à aider les clients, l'élimination des obstacles à la participation aux programmes de formation, enfin, des stratégies de communication.

Les accords courants relatifs aux BAS, négociés en 1986-1987, ont temporairement



## Les chemins de la réussite

En novembre 1990, la Ministre a annoncé la mise en oeuvre de la stratégie Les chemins de la réussite, relative à l'emploi et à la formation des autochtones. Cette

stratégie a été élaborée avec des groupes d'autochtones en vue de satisfaire leurs besoins relativement à la formation et au marché du travail. La création de commissions de gestion conjointes, comprenant des membres choisis



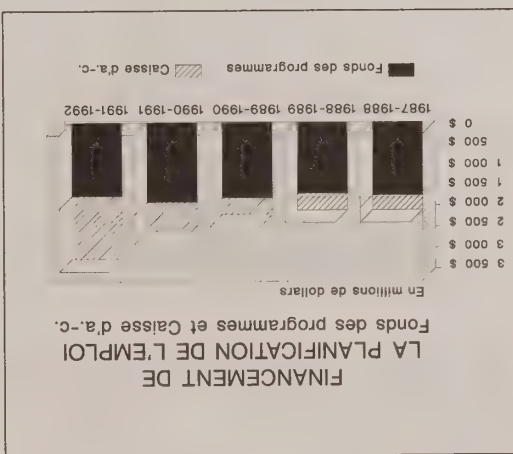
Membres de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (de g. à d.) : Peter S. Doyle, commissaire des employeurs, CEIC, membre d'office; Roy Mussel, directeur du développement économique, Conseil tribal sto:lo (représentant des peuples autochtones); Diane Lorene Wood, secrétaire-trésorière, British Columbia Government Employees' Union (représentante des syndicats); James A. McCambly, président, Fédération du travail du Canada (représentant des syndicats); Arthur Kroeger, sous-ministre et président, CEIC, membre d'office; Jim Bennett, vice-président et directeur général, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (représentant du milieu des affaires); Nancy Riche, vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada (représentante des syndicats); Basil Hargrove, adjoint au Président, Travailleurs canadiens de l'automobile (représentant des syndicats); Marcy Cohen, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (représentante des groupes de femmes); E. Gérard Docquier, coprésident, syndicats, CCMMO; Sandra Carpenter, directrice de la recherche, Canadian Association of Independent Living Centres (représentante des personnes handicapées); J. Laurent Thibault, coprésident patronal, CCMMO; Les Holloway, secrétaire-trésorier, Fédération des travailleurs de construction navale (représentant des syndicats); Anne Stewart, directrice, Perfectionnement des ressources humaines, Cara Operations Limited (représentant du milieu des affaires); Robert V. Wilds, président-directeur général, B.C. Maritime Employers Association (représentant du milieu des affaires); Susan V. Harbin, directrice générale, Services communautaires et services aux jeunes, YMCA (représentante du secteur de l'éducation et de la formation); Jean Andrea Bernard, vice-présidente, Personnel, Bell Canada (représentante du milieu des affaires); Thomas Blacklock, vice-président, Gestion stratégique, Groupe de gestion Universalis (représentant du secteur de l'éducation et de la formation); J.T. (Jake) Thygesen, président du conseil d'administration, Groupe de sociétés Fuller & Knowles Inc. (représentant du milieu des affaires); Thomas R. Hall, président-directeur général, Siora Forest Industries Limited (représentant du milieu des affaires).  
Ne paraissent pas sur la photo : Fernand Boudreau, commissaire des travailleurs et travailleuses, CEIC, membre d'office; Joyce Ganong, sous-ministre adjointe, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie, Colombie-Britannique, membre d'office; Susan Giampietri, vice-présidente exécutive, Alliance de la fonction publique du Canada (représentante des syndicats); John Keenan, vice-président, Ressources humaines, Falconbridge Limitée (représentant du milieu des affaires); Navin M. Parekh, associé et expert-conseil, Training and Development Associates (représentant des membres des minorités visibles); F.W. (Fred) Pomerooy, président, Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada (représentant des syndicats).





travail en vue de perfectionner les compétences de la population active.

Cette stratégie vise avant tout à orienter une partie des activités du Régime d'assurance-chômage vers la formation et l'aide au réemploi des chômeurs. Le projet de loi C-21 permettra au gouvernement de réaffecter quelque 800 millions de dollars de la Caisse d'assurance-chômage aux programmes de formation et d'aide à l'emploi, soit une hausse de 50 % des dépenses fédérales consacrées au perfectionnement de la main-d'oeuvre. En outre, environ 500 millions de dollars seront consacrés à l'amélioration des avantages parentaux et aux initiatives visant les travailleurs de plus de 65 ans.



## Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre

La ministre d'alors, Mme Barbara McDougall, a annoncé la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre en janvier 1991, pour donner suite aux recommandations découlant de nombreuses consultations organisées par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP). Ces consultations, axées principalement sur l'application de la

Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), ont permis aux entreprises, aux syndicats et à d'autres intervenants d'atteindre un consensus fort et historique sur le besoin de collaborer davantage en ce qui concerne la formation. La nouvelle Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre aura un rôle de premier plan à jouer pour favoriser la création d'une solide culture du savoir au Canada.

La Commission nationale déterminera les priorités globales en matière de formation, abordera des questions telles que les normes de formation professionnelle et jouera un rôle important dans l'élaboration d'un plan de dépenses annuel pour une utilisation plus large des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives. La Commission, composée de 22 membres représentant les syndicats, le monde des affaires, des groupes d'action sociale et des établissements de formation, fonctionnera avec la plus grande autonomie et établira elle-même son ordre de priorité et son échéancier. Les membres de la Commission ont été choisis par les organismes du secteur privé.

Outre la Commission nationale, jusqu'à 75 commissions du marché du travail infrarégionales pourraient être établies dans tout le Canada. Ces commissions assumeront la responsabilité d'évaluer les besoins en compétences au niveau local, d'élaborer des plans locaux de formation professionnelle et de déterminer les meilleurs moyens d'offrir cette formation et d'engager des fonds aux fins d'achat de cours de formation professionnelle.

En 1990-1991, des discussions ont également été amorcées avec les gouvernements provinciaux relativement à la création de structures consultatives à l'échelle provinciale et territoriale.



\* Une fois adopté le 18 novembre 1990, le projet de loi C-21 est devenu la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration*. Cette loi figure au chapitre 40 des *Lois du Canada* (1990). Toutefois, par souci d'uniformité, l'expression « projet de loi C-21 » sera utilisée tout au long du rapport.

Emploi et Immigration Canada (EIC)  
reconnaît depuis longtemps le besoin  
d'établir de solides partenariats avec un

## Création de partenariats

- Principales réalisations**
- Adoption du projet de loi C-21\*, qui permet une plus large utilisation des fonds de l'Assurance-chômage aux fins de perfectionnement professionnel et de formation et qui offre de meilleures prestations parentales.
  - Création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, avec la participation du secteur privé.
  - Mise en oeuvre de la stratégie Les chemins de la réussite, relative à l'emploi et à la formation des autochtones.
  - Entente fédérale-provinciale-territoriale au sujet d'un énoncé de principes concernant le perfectionnement de la main-d'œuvre.
  - Elaboration du premier plan d'immigration quinquennal au Canada.
  - Mise en oeuvre de l'initiative nationale L'école avant tout à l'intention des jeunes, en collaboration avec divers partenaires.

## Projet de loi C-21\*

Le projet de loi C-21, qui contenait une série de modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage*, a été adopté en novembre 1990, ce qui a permis au gouvernement d'appliquer la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre annoncée en 1989; il s'agit d'une stratégie exhaustive visant à mobiliser les efforts de tous les partenaires du marché du

partenariats.

progrès vers la création de tels partenariats.

En 1990-1991, nous avons grandement et de services les plus efficaces possible.

la conception et à la prestation de programmes et Canadienne — à participer activement à de gouvernement ainsi que chaque Canadien réfugiés, les enseignants, les autres ordres qui oeuvrent auprès des immigrants et des les groupes d'action sociale, les organisations, partenaires — les entreprises, les syndicats, d'y répondre. Nous encourageons tous nos les partenaires au sein des collectivités afin l'écoute des besoins locaux et de mobiliser efforçons de plus en plus de nous tenir à Depuis quelques années, nous nous varier considérablement selon la région.

chaque Canadien et Canadienne et qui peuvent et toujours changeants — auxquels se heurte nous perdons de vue les problèmes réels — régler ces questions ne peut être efficace si En même temps, aucune tentative visant à énormes pour un seul ministère.

mondiaux — sont tout simplement trop considérable des mouvements de migration tendances sur le marché mondial, hausse technologiques en milieu de travail, principales nous devons faire face — changements canadienne. Bien des problèmes auxquels vaste éventail de représentants de la société







Les commissaires de la  
CEIC (de g. à d.) :  
le commissaire des  
employeurs, Peter Doyle;  
le président et  
sous-ministre,  
Arthur Kroeger; la  
vice-présidente et  
sous-ministre déléguée,  
Michèle S. Jean; le  
commissaire des  
travailleurs et  
travailleuses,  
Fernand Boudreau. Ils  
apparaissent au-dessus  
des « mains entrelacées »,  
symbole de partenariat et  
de solidarité.

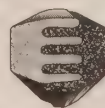


## Philosophie de gestion

- La philosophie de gestion d'EIC fait ressortir les croyances et les valeurs principales qui servent de fondement au succès de notre mandat et à la réalisation de ses objectifs. Cette philosophie comporte quatre principes fondamentaux :
- Nos clients sont notre raison d'être.
  - Notre personnel est notre ressource la plus précieuse.
  - Nos cadres, en association avec le personnel, sont responsables de la réalisation de notre mandat.
  - Nos communications et nos systèmes doivent aider nos cadres et notre personnel dans la prestation des services à la clientèle.

- Aider les immigrants à s'établir au Canada, en collaboration avec d'autres ordres de gouvernement et des groupes du secteur privé.
- Prévenir l'immigration clandestine à l'aide de lois efficaces et justes et d'activités de contrôle.
- Éliminer efficacement l'arriéré de revendications du statut de réfugié.





## Programmes et services d'emploi

### Objectifs

- Doter les clients des compétences et de l'expérience de travail qui leur permettent d'obtenir de l'emploi de longue durée.

- Utiliser les mécanismes les plus pertinents afin de répondre aux besoins des clients, définis à l'aide de stratégies de planification locales.

- Offrir des programmes et des services aux femmes, aux autochtones, aux membres des minorités visibles et aux personnes handicapées en vue de leur faciliter l'accès à l'emploi.

- Accroître le nombre de prestataires d'assurance-chômage (a.-c.) qui suivent des programmes de formation visant l'acquisition de compétences et la réintégration du marché du travail.
- Fournir à des prestataires d'a.-c. les moyens d'obtenir de l'emploi.

- Encourager les employeurs à s'engager à l'égard de la planification des ressources humaines et de la formation afin de contribuer plus activement au perfectionnement des travailleurs.

## Programmes et services d'assurance

### Objectifs

- Traiter les demandes d'assurance-chômage avec rapidité, exactitude et à moindre coût.

- Offrir un service de renseignements accessible par l'entremise d'infocentres téléphoniques.

- Protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage.

## Programmes et services d'immigration

### Objectifs

- Répondre de façon opportune aux revendications du statut d'immigrant ou de réfugié.
- Gérer les niveaux d'immigration conformément aux objectifs nationaux, économiques, sociaux et humanitaires établis en consultation avec les provinces et autres groupements.

- Fournir aux clients les informations dont ils ont besoin au sujet du marché du travail et des débouchés.



# Mandat et organisation



Emploi et Immigration Canada est constitué de deux organisations créées en vertu de la Loi régissant l'emploi et l'immigration de 1977 : la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. La Commission est responsable de tous les programmes relatifs à l'assurance-chômage, à l'emploi et à l'immigration. Elle est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil, soit un président, un vice-président et deux commissaires. Chacun des commissaires a un mandat de cinq ans. Le Commissaire des travailleurs et travailleuses est nommé après consultation des organisations de travailleurs, et le Commissaire des employeurs est nommé après consultation des organisations patronales.

Les commissaires formulent des recommandations relatives aux politiques et programmes, aux changements de réglementation ainsi qu'à d'autres questions touchant l'assurance-chômage, l'emploi et l'immigration.

Les directions de l'Immigration, de l'Assurance, de l'Emploi et de l'Arbitrage de la CEIC sont responsables des programmes et des services offerts au public. Les directions de Finances et Administration, Systèmes et procédures et des Ressources humaines fournissent des services de soutien professionnel, technique et administratif à la Commission.

Le Ministère, qui fonctionne en étroite collaboration avec la Commission, comprend les Affaires publiques, Politique stratégique et planification, les Affaires de la jeunesse ainsi que le Développement interne. Le président et la vice-présidente de la Commission sont également le sous-ministre et la sous-ministre déléguée du Ministère.

## Organisation

Emploi et Immigration Canada (EIC) est l'un des plus importants ministères fédéraux; en dépit de sa taille, il demeure à l'écoute des besoins de chacun. Chaque année, un Canadien sur cinq communiqué directement avec EIC.

Le Régime d'assurance-chômage nous permet de fournir un soutien du revenu aux personnes sans emploi et, si possible, de les aider à trouver un nouvel emploi et à s'y préparer. Nous offrons un large éventail de programmes de counselling, de perfectionnement professionnel et de formation aux employeurs comme aux travailleurs. Nous aidons les immigrants et les réfugiés à s'adapter à leur nouvelle vie au Canada. Nous aidons des collectivités entières, des associations industrielles et d'autres groupes à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à prévoir leurs besoins en ressources humaines.

**Énoncé de mandat**

À EIC, nous aidons les gens à trouver un emploi ou à toucher des prestations d'assurance-chômage entre deux périodes de travail. Nous administrons les modalités d'admission des immigrants, des réfugiés et des visiteurs. Nous aidons les travailleurs et les employeurs à s'adapter à l'évolution du marché du travail, et aussi des personnes qui font l'apprentissage d'un nouveau métier ou qui lancent leur propre entreprise. Bref, à EIC, nos clients sont notre raison d'être.

# COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA / MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Secrétaire  
parlementaire  
Jack Shields

Ministre d'État  
Emploi et Immigration  
Monique Vézina

MINISTRE  
Emploi et Immigration  
Bernard Valcourt

Ministre d'État  
Jeunesse  
Pierre Cadieux

Conseil consultatif canadien  
de l'emploi et de  
l'immigration  
Président  
Jacques Vasseur

## COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA

PRÉSIDENT / SOUS-MINISTRE  
Arthur Kroeger

VICE-PRÉSIDENTE / SOUS-MINISTRE DÉLÉGUÉE  
Michèle S. Jean

### COMMISSAIRES

TRAVAILLEURS/SEUSES - Fernand Boudreau EMPLOYEURS - Peter Doyle

Directrice générale - Karen Jackson  
Secrétariat général  
AVOCAT GÉNÉRAL PRINCIPAL  
Warren Black

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Directeur exécutif  
POLITIQUE  
D'IMMIGRATION  
André Juneau

Directeur exécutif  
OPÉRATIONS  
DE L'IMMIGRATION  
Torrence B. Sheehan

Directeur exécutif  
ASSURANCE  
Ken Wyman

Directeur exécutif  
EMPLOI  
Andrei Sutzenko

Directeur exécutif  
SYSTÈMES ET  
PROCÉDURES  
Bernie Dertinger

Directeur exécutif  
SERVICES  
RESSOURCES  
HOMAINES  
Peter Johnson

Directeur exécutif  
FINANCES ET  
ADMINISTRATION  
Hy Baileir

Directrice générale  
AFFAIRES  
PUBLIQUES  
Donna Mitchell

Sous-ministre adjoint  
POLITIQUE  
STRATÉGIQUE  
ET PLANIFICATION  
Barry Carlin

Sous-ministre  
adjoint int.  
AFFAIRES DE  
LA JEUNESSE  
Barry Carlin

Coordonnatrice  
exécutive  
DÉVELOPPEMENT  
INTERNE  
Susan Carter

■ Laura Chapman  
Directrice générale  
LE PROGRAMME  
DU PROGRAMME

■ Mike Molloy  
Directeur général  
AFFAIRES DES  
REFUGIÉS

■ Louise Trépanier  
Directrice  
FÉDÉRALES  
PROVINCIALES

■ Meyer Burstein  
Directeur  
PLANIFICATION  
STRATÉGIQUE ET  
RECHERCHE

■ Hallam Johnston  
Directeur général  
DÉVELOPPEMENT  
DES CAS

■ Gordon Barnett  
Directeur général  
EXÉCUTION  
DE LA LOI

■ Ann Midgley  
Directrice générale  
ÉTABLISSEMENT

■ Gerry Van Kessel  
Directeur  
SERVICES  
DE SOUTIEN  
DE L'IMMIGRATION

■ Chris Taylor  
Directeur  
PROGRAMMES  
POUR LES  
IMMIGRANTS ET  
LES VISITEURS

■ Joe Verburgen  
Directeur général  
POLITIQUE  
D'ASSURANCE

■ Marcel Nouet  
Directeur général  
CONTRÔLE

■ William J. McGee  
Directeur général  
SERVICES  
D'ASSURANCE

■ Michel Béard  
Actuaire en chef  
SERVICES  
D'ACQUARIAT

■ Yves Poisson  
Directeur général  
POLITIQUE  
D'EMPLOI

■ Robert Van Tongerloo  
Directeur général  
SERVICES AU  
MARCHÉ DU  
TRAVAIL

■ Marrie Clarke  
Directrice générale  
ÉQUITÉ EN  
MATIÈRE D'EMPLOI

■ Lionel Dixon  
Directeur général  
INFORMATIONS SUR  
LES PROFESSIONS  
ET LES CARRIÈRES

■ Steve Connolly  
Directeur général  
SYSTEMES  
D'INFORMATION

■ Gary Depew  
Directeur général int.  
SERVICES  
INFORMATIONNELS

■ Walter Chodowski  
Directeur int.  
PLANIFICATION  
DES SYSTEMES

■ John McWhinnie  
Directeur  
PLANIFICATION ET  
SERVICES  
COLLECTIFS

■ Doug Matheson  
Directeur général  
SYSTEMES DE  
PAIEMENTS ET DE  
PRÉSENTATIONS

■ Steve Connolly  
Directeur général  
LA PLANIFICATION  
DE L'EMPLOI

■ Peter Johnson  
Directeur général  
OPÉRATIONS

■ Louis Holmes  
Directrice générale  
DÉVELOPPEMENT  
ET PLANIFICATION

■ David Neuman  
Directeur  
SERVICES  
GÉNÉRAUX  
DU PERSONNEL

■ Allan Findlay  
Directeur int.  
SERVICES DES  
RESSOURCES  
HOMAINES DE  
L'ADMINISTRATION  
CENTRALE

■ Susan Pettis  
Directrice  
SERVICES À LA  
CATÉGORIE  
DE LA GESTION

■ Bernard St-Martin  
Directeur  
OPÉRATIONS  
COMPTABLES

### RÉGIONS

■ Parvathy Sunder-Raj  
Directeur  
BIBLIOTHÈQUE

Directeur général  
TERRE-NEUVE  
David Murray

Directeur général  
NOUVELLE-ÉCOSSE  
Russ Brown

Directeur général  
ÎLE-DU-  
PRINCE-ÉDOUARD  
George Maher

Directeur général  
NOUVEAU-  
BRUNSWICK  
Bill Ferguson

Directeur exécutif  
QUÉBEC  
Troféti Lacombe

Directeur exécutif  
ONTARIO  
David Morley

Directeur général  
MANITOBA  
Orville Bufile

Directeur général  
SASKATCHEWAN  
Allan Jacques

Directeur général  
ALBERTA  
TERRITOIRES DU  
NORD-OUEST  
Brian Hill

Directeur général  
COLUMBIE-BRITANNIQUE/  
TERRITOIRE DU  
YUKON  
Reg Gates



## Lois et règlements

La Loi sur l'assurance-chômage, LRC 1985, c.U-1 (sauf les parties III et IV) et les règlements établis sous son empire.

La Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration, LRC 1985, c.E-5.

La Loi nationale sur la formation, LRC 1985, c.N-19, et le Règlement.

La Loi sur l'immigration, LRC 1985, c.I-2, et le Règlement.

La Loi relative aux rentes sur l'État, SRC 1970, c.G-6, et le Règlement.

La Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État, SC 1974-1975-1976, c.83. La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, LRC 1985, c.L-1, et le Règlement.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, LRC 1985, c.E-5.4, et le Règlement.

## Règlements établis

**conformément aux lois portant affectation de crédits**

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries du textile et du vêtement), CRC 1978, volume III, c.316.

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC 1978, volume III, c.317.

## Organismes qui font

**rapport au Parlement par l'entremise du Ministre**

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada  
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

Commission de l'immigration et du statut de réfugié

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

**Autres programmes et services dont la prestation est régie en vertu des lois portant affectation de crédits**

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Programme d'emploi agricole du Canada

Le programme Extension

Les services de diagnostic

La Planification de l'emploi

Le programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Défi 90

Les organismes bénévoles (subventions)



# Acronymes et abréviations employés fréquemment dans le présent rapport



AC	Administration centrale
A.-c.	Assurance-chômage (entité administrative)
a.-c.	assurance-chômage (système)
CCMMO	Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre
CEC	Centre d'emploi du Canada
CEIC	Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
CIC	Centre d'immigration Canada
EIC	Emploi et Immigration Canada
PE	Planification de l'emploi
SMMO	Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre
SRP	Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance- chômage

Page	Acronymes et abréviations	viii
Page	Lois et textes réglementaires	ix
Page	Organigramme	x
<b>1</b>	<b>Mandat et organisation</b>	<b>1</b>
1	Organisation	1
2	Programmes et services d'emploi	2
2	Programmes et services d'assurance	2
2	Programmes et services d'immigration	2
3	Philosophie de gestion	3
<b>5</b>	<b>Aperçu de l'année 1990-1991</b>	<b>5</b>
5	Création de partenariats	5
5	Projet de loi C-21	5
6	Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre	6
7	Les chemins de la réussite	7
8	Négociations fédérales-provinciales-territoriales	8
8	Amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale	8
9	Plan d'immigration pour 1991-1995	9
9	Initiative L'école avant tout	9
9	Partenariats internes	9
10	Défis à relever	10
11	Statistiques relatives à l'emploi	11
<b>13</b>	<b>Emploi</b>	<b>13</b>
13	Mobilisation de nos partenaires	13
15	Aperçu du programme d'emploi	15
16	Information sur le marché du travail	16
17	Placement	17
18	Adaptation au marché du travail	18
20	Mise en valeur des ressources humaines : la Planification de l'emploi	20
24	Équité en matière d'emploi	24
<b>29</b>	<b>Assurance-chômage</b>	<b>29</b>
29	Nouveau partenariat entre l'Emploi et l'Assurance	29
30	Revue du Régime	30
31	Compte d'assurance-chômage	31
34	Statistiques relatives à l'assurance-chômage	34
<b>37</b>	<b>Immigration</b>	<b>37</b>
37	Dégager un consensus	37
39	Plan d'immigration pour 1991-1995	39
40	Affaires relatives aux réfugiés	40
43	Les immigrants indépendants	43
45	Intégration des immigrants	45
48	Amélioration des programmes et des services	48
50	Exécution de la Loi et contrôle	50
51	Règlement des cas	51
52	Arbitrage	52
53	Opérations à l'étranger	53
56	Statistiques relatives à l'immigration	56
<b>61</b>	<b>Services généraux</b>	<b>61</b>
61	Gérer le changement ensemble	61
62	Politique stratégique et planification	62
65	Affaires de la jeunesse	65
66	Finances et Administration	66
71	Services des ressources humaines	71
72	Développement interne	72
73	Systèmes et procédures	73
75	Affaires publiques	75
80	Secrétariat général	80
<b>83</b>	<b>Rapport de gestion</b>	<b>83</b>
<b>99</b>	<b>États financiers</b>	<b>99</b>









Emploi et  
Immigration Canada

Employment and  
Immigration Canada  
Deputy Minister and  
Chairman

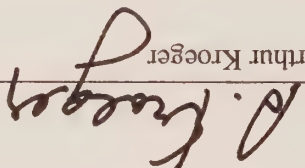
Ottawa, Canada  
K1A 0J9

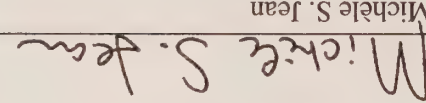
Monsieur Bernard Valcourt  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration  
Ottawa

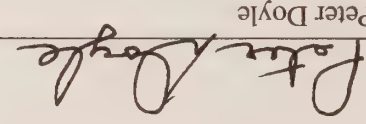
Monsieur le Ministre,

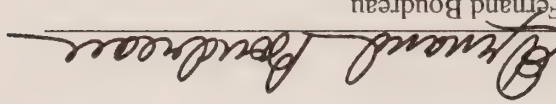
Nous avons l'honneur de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1990-1991.

Avec notre très haute considération,

Le Président et Sous-ministre,  
  
Arthur Kroeger

La Vice-présidente et Sous-ministre déléguée,  
  
Michèle S. Jean

Le Commissaire des employeurs,  
  
Peter Doyle

Le Commissaire des travailleurs et travailleuses,  
  
Fernand Boudreau

Canada





À Son Excellence  
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel des activités de la  
Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de  
l'Immigration pour l'année financière 1990-1991.

Avec ma très haute considération,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Bernard Valcourt".

Bernard Valcourt



Les deux mains entrelacées qui illustrent la couverture symbolisent le partenariat et la solidarité, un double idéal que nous poursuivons dans nos relations avec une clientèle provenant de tous les milieux. Les mains disposées ainsi semblent gravées et ciselées dans le granit. Aussi, la couverture cartonnée a été choisie pour faire ressortir la texture granuleuse du logo.

Ken Whitfield, graphiste des Affaires publiques d'EIC à l'Administration centrale, a conçu le dessin.

Préparé par les Affaires publiques  
Emploi et Immigration Canada

Si vous désirez d'autres exemplaires du  
Rapport annuel, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements  
Direction générale des affaires publiques  
Emploi et Immigration Canada  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Tél. : (819) 994-6313  
Télécopieur : (819) 994-0116

Si vous désirez obtenir une  
cassette audio du présent  
rapport annuel, veuillez vous  
adresser au :

Centre de renseignements  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Tél. : (819) 994-6313  
Télécopieur : (819) 994-0116



Recyclable



Printed on  
recycled paper



Imprimé sur du  
papier recyclé

© Ministère des Approvisionnements et Services  
Canada 1991  
N° de cat. MP1-1991  
ISBN 0-662-58541-0

# PARTENARIATS

Rapport annuel  
1990-1991

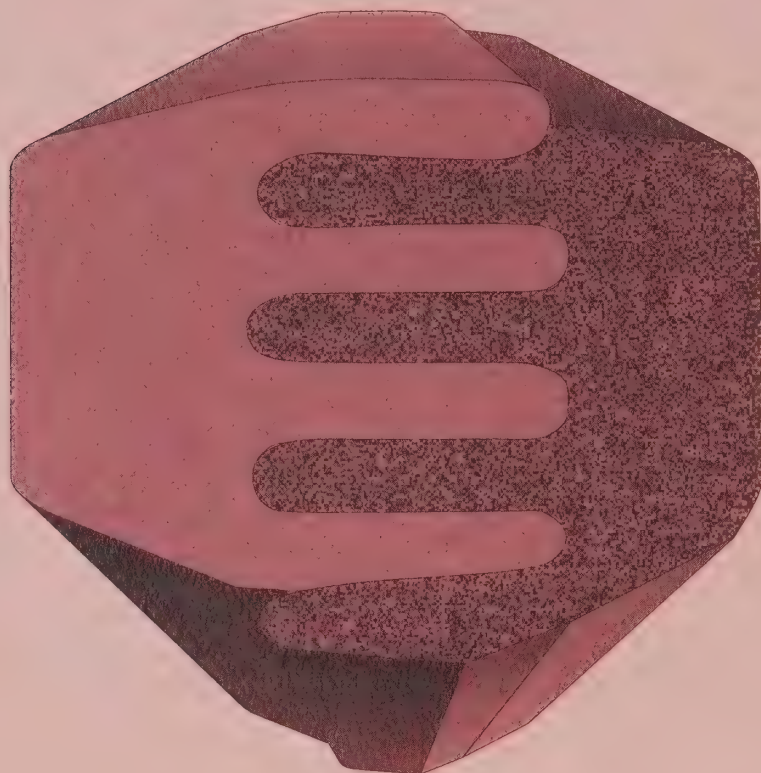








# Rapport annuel 1990-1991



PARTENARIATS







JUN 3 1992



